

2018

# 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 y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad 2018**

**8ª EDICIÓN**

**EDITA:**  
**AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN**  
**Agosto 2018**

**ELABORACIÓN DEL ESTUDIO**  
**DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN**  
**COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD**  
**2018:**

**Nuria Suárez Cortina**  
**Coordinadora del 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 DEL ESTUDIO;**  
**Fase Extra Transmedia - Surana**

**DEPOSITO LEGAL:**  
**AS 02875-2018**

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 de los Acuerdos Locales de Concertación Social.

## PRESENTACIÓN



Son ya ocho años consecutivos que venimos presentando el Directorio de Empresas y Entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad, proyecto que el Ayuntamiento de Gijón desarrolla desde 2011, en colaboración con la Federación Asturiana de Empresarios -FADE- y las Uniones Comarcales de UGT y CCOO de Gijón.

El Directorio se enmarca dentro del programa que conocemos como Unidad de Género, orientado a promover y desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión interna de las organizaciones y por tanto, de las personas que en ellas trabajan. Conscientes de los beneficios y ventajas que aporta al ámbito laboral, el modelo de igualdad cobra cada día más importancia y valor en el ámbito de los recursos humanos y de la responsabilidad social de género, objetivos clave recogidos en el actual Acuerdo de Concertación Social “Gijón Crece” (2016-2019) y en la “Carta Local para la Igualdad de mujeres y hombres” (2016-2020).

Con este Directorio queremos dar a conocer y visibilizar a las empresas y entidades que desempeñan su actividad en el municipio de Gijón y que están poniendo en marcha medidas y planes de igualdad en sus propias organizaciones y que a día de hoy pueden ser un referente de buenas prácticas para otras. En esta anualidad 2018, son 70 las organizaciones que forman parte de este Directorio, tras cumplir los criterios establecidos y que os presentamos en este documento.

Nos complace y en particular a mí como Alcaldesa y responsable del desarrollo de políticas de igualdad en nuestro municipio, informarles de la progresiva consolidación de este proyecto que cada vez llega a más profesionales.

Para ello además de esta publicación, organizamos un acto público de presentación que al igual que en ediciones anteriores tendrá lugar, en nuestra ciudad, en el marco de la Feria Internacional de Muestras de Asturias - FIDMA-, como reconocimiento a la labor realizada por estas 70 empresas y entidades comprometidas con la Igualdad que configuran este Directorio 2018.

A todas ellas nuestro agradecimiento por su generosa colaboración y de nuevo les brindamos nuestro apoyo a seguir trabajando y avanzando en su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

Carmen Moriyón Entrialgo

Alcaldesa de Gijón



# ÍNDICE

## PARTE 1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

- 10 INTRODUCCIÓN
- 16 PRINCIPALES RESULTADOS

## PARTE 2. DIRECTORIO 2018: EMPRESAS Y ENTIDADES DE GIJÓN COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

### POR ORDEN ALFABÉTICO

- 27 ABANCA
- 35 AC SERVICIOS
- 40 ACCEM
- 47 AENOR
- 52 AJE ASTURIAS
- 55 ALCAMPO
- 61 ALGAMA
- 64 ALSA
- 68 ASTURCONSULTING
- 70 ASTURSERVICIOS LA PRODUCTORA
- 77 AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN
- 83 BELLADONA Espacio de SALUD
- 86 BENETTON Retail España
- 89 CATALANA OCCIDENTE
- 92 CAVASYM
- 96 CLN
- 102 CORTEFIEL (TENDAM)
- 106 DIVERTIA GIJÓN
- 110 DKV SEGUROS
- 115 DN SEGURIDAD
- 118 EDP ENERGIA
- 123 EMASA



127 EMTUSA  
137 EMULSA  
144 ENAGÁS Transporte  
160 EULEN  
168 FRATERNIDAD MUPRESPA  
178 FUNDACIÓN CESPA  
186 FUNDACION CTIC  
196 FUNDACION METAL DE ASTURIAS  
200 FUNDACIÓN MUJERES  
205 FUNDACIÓN PRODINTEC  
211 FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO  
218 FUNDACION SILOE  
223 FUTUVER  
231 GENERAL OPTICA  
235 GERUSIA  
241 HUBER Y ANA  
247 IBERMUTUAMUR  
256 INADECO  
262 INDRA  
271 INGENIACITY  
276 Instituto Gerontológico ASTUR  
281 Instituto Tecnológico del Cantábrico  
285 ISASTUR  
289 ITURCEMI  
294 KAELTIA  
296 LABORAL KUTXA  
301 LACERA Servicios y Mantenimiento  
306 MAGENTA  
310 MAPFRE  
319 MECALUX  
322 MELIÁ HOTEL TRYP GIJÓN “Rey Pelayo”  
333 MENTIONA  
339 MERCADONA  
346 NEOALGAE  
349 PRINCIPADO PREVENCIÓN y SALUD  
353 REPSOL  
362 SGS TECNOS  
367 SICCIS  
370 SUPERMERCADOS MASYMAS



374 SYNERGIE, Trabajo Temporal  
379 TALENTO CORPORATIVO  
384 TELEFONICA ESPAÑA  
391 TRANSINSA  
394 TSK  
400 UMIVALE MCCSS nº 15  
406 UNIVERSIDAD DE OVIEDO  
410 VISUAL IT NETWORKS  
413 VITAEVENTS

### **POR SECTOR DE ACTIVIDAD (SEGÚN CNAE)**

#### **Actividades administrativas y servicios auxiliares**

52 AJE Asturias  
68 Asturconsulting  
70 Asturservicios LA PRODUCTORA  
61 ALGAMA  
77 AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN  
96 CLN  
106 DIVERTIA GIJÓN  
137 EMULSA  
160 EULEN  
115 DN Seguridad  
235 GERUSIA  
241 HUBER y ANA  
285 ISASTUR  
301 LACERA Servicios y Mantenimiento  
349 PRINCIPADO Prevención y Salud  
374 Synergie TT  
379 TALENTO Corporativo  
413 VITAEVENTS

#### **Actividades financieras y de seguros**

##### *Servicios financieros*

27 ABANCA  
296 LABORAL Kutxa

##### *Seguros*

89 CATALANA Occidente  
110 DKV Seguros  
310 MAPFRE



### **Actividades profesionales, científicas y técnicas**

47 AENOR  
223 FUTUVER  
294 KAELTIA  
306 MAGENTA  
362 SGS Tecnos

### **Actividades sanitarias y de servicios sociales**

35 AC Servicios  
40 ACCEM  
83 BELLADONA Espacio de Salud  
92 CAVASYM  
168 FRATERNIDAD Muprespa ( Mutua)  
178 Fundación CESP  
200 Fundación MUJERES  
211 Fundación SECRETARIADO GITANO  
218 Fundación SILOE  
247 IBERMUTUAMUR (Mutua)  
276 Instituto Gerontológico ASTUR  
400 UMIVALE MCCSS N° 15

### **Comercio y reparaciones**

55 ALCAMPO  
BENETTON Retail España  
CORTEFIEL (Tendam)  
GENERAL Óptica  
MERCADONA  
SUPERMERCADOS masymas

### **Educación**

196 Fundación METAL de Asturias  
256 INADECO  
281 Instituto Tecnológico del Cantábrico  
333 MENTIONA  
406 UNIVERSIDAD de Oviedo

### **Hostelería y Turismo**

53 HOTEL TRIP GIJÓN "Rey Pelayo" -MELIÁ -



### **Industria manufacturera**

289 ITURCEMI

319 MECALUX

353 REPSOL

367 SICCIS

394 TSK

### **Información y Comunicaciones**

262 INDRA

185 Fundación CTIC

384 TELEFÓNICA de España

410 VISUAL IT Networks

### **Investigación y Desarrollo**

271 INGENIACITY

205 Fundación PRODINTEC

346 NEOALGAE

### **Suministro de agua y actividades de saneamiento**

123 EMASA

### **Suministro de energía**

118 EDP Energía

144 ENAGÁS Transporte

### **Transporte**

64 ALSA

127 EMTUSA

391 TRANSINSA



PARTE 1

# **INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS**



Este video fue realizado por la Escuela Taller “Gijón Social” en julio de 2017. Va dirigido a presentar el proyecto del Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad a aquellas empresas y profesionales interesados e interesadas en poner en marcha un plan de igualdad en sus respectivas organizaciones y a conocer como se está trabajando en tres de las empresas que forman parte del Directorio, Huber y Ana, Iturcemi y TSK, explicando sus experiencias y los beneficios que obtienen de ello.

## 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 y en la Ley 2/2011 de Asturias sobre Igualdad, sino también la puesta en valor de la igualdad como elemento clave del cambio 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”](#) 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.

**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, poniendo en valor a las 70 empresas y entidades que forman parte de esta edición 2018, 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.
- 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-.
- Apoyar y promover que las organizaciones que participan en el Directorio puedan alcanzar la excelencia con la obtención del distintivo de igualdad, autonómico 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 8 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 2018.**

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

- **Con carácter general:**
  1. 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.
  2. 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.
  3. 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.



**Es de destacar que para esta edición 2018, se han incorporado estos dos criterios:**

4. Que no se hallen incurso en ningún proceso sancionador en materia de igualdad.
  5. Que cuenten en el proceso con la participación de los órganos de representación legal de personas trabajadoras o en su defecto con la comunicación 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**:
    1. 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.
    2. 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.
    3. 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 2018, deben haber avanzado en materia de igualdad en el último periodo con el **desarrollo de nuevas acciones**, por ejemplo:

1. Reuniones de la Comisión de Igualdad realizadas.
2. 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.
3. Actividades de formación en materia de género realizadas en sus equipos y plantilla.
4. Distintivos, premios o reconocimientos recibidos o
5. Cualquier otra acción que suponga un progreso o avance en materia igualdad en su organización respecto al año 2017 o anteriores.



## Metodología empleada

La 8ª edición del estudio para elaborar el Directorio 2018 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 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 7 ediciones anteriores, a asociaciones empresariales y otras entidades que actúan como potenciales canales de difusión y todo ello se complementa con una convocatoria de auto-candidatura que fue publicado 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, liderado por la Alcaldesa de Gijón y en el que participan las uniones comarcales de UGT y CCOO y también la Federación de Empresarios de Asturias (FADE) y los distintos grupos políticos y una asociación en representación del Consejo de Mujeres de Gijón.

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 70 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 8ª edición del DIRECTORIO **correspondiente a 2018**. Desde el Ayuntamiento de Gijón queremos agradecer **a las 70 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 **5 nuevas empresas y entidades que se incorporan**, que son:

Asturconsulting, Cavasym, DN Seguridad, Fundación SILOE y Kaeltia.

Son también **9 las empresas y entidades del Directorio 2018 que cuentan con el reconocido distintivo nacional “Igualdad en la Empresa” (DIE)** del Ministerio de Igualdad y que citamos a continuación:



Enagás, Indra, Ibermutuamur, Isastur, Repsol, Supermercados nasymas, Fraternidad Muprespa, Mapfre y nuestra empresa municipal, Emulsa

y **6 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

Por tanto, son **15 las empresas y entidades del Directorio 2018 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 70 empresas y entidades de esta 8ª edición benefician a unas 9.298 personas trabajadoras que desempeñan su actividad laboral en los centros de trabajo de Gijón.



# DIRECTORIO 2018: ANÁLISIS DE INDICADORES Y PRINCIPALES RESULTADOS

Presentamos a continuación un análisis de los **principales resultados obtenidos** de esta 8ª edición del Directorio, correspondiente a 2018

## 1.- DATOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIRECTORIO 2018

Tabla 1.- Directorio 2018: Muestra de empresas contactadas y cuestionarios enviados.

<b>PARA RENOVACIÓN DE SU COMPROMISO</b>	<b>Nº</b>
Edición 2017	74
Ediciones anteriores	26
<b>Total de empresas contactadas para renovar</b>	<b>100</b>
<b>Total de empresas que participan (realizan el cuestionario)</b>	<b>76</b>
<b>Total empresas que RENUEVAN</b>	<b>65</b>
<b>PARA NUEVAS EMPRESAS (fuentes)</b>	<b>Nº</b>
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
<b>Total empresas nuevas contactadas</b>	<b>2.070</b>
<b>Total de nuevas empresas interesadas que participan</b>	<b>19</b>

Se ha contactado con una muestra de 2.170 empresas, 100 que han participado en anteriores ediciones y por tanto, pueden renovar su compromiso y 2.070 nuevas, contactos obtenidos a través de diferentes fuentes, tal y como se cita en la Tabla 1.



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

<b>DIRECTORIO 2018: datos de participación</b>		<b>Nº</b>
Empresas nuevas que solicitan y reciben información del proyecto		19
Nº de empresas que solicitan renovar su compromiso		70
Empresas NUEVAS que cubren el cuestionario		7
Nº TOTAL de empresas que cubren el cuestionario		80
Nº de empresas que no cumplen alguno de los requisitos		25
<b>Empresas que forman parte del DIRECTORIO 2018</b>		<b>70</b>
<b>Nº de empresas que RENUEVAN su compromiso</b>		<b>65</b>
<b>Nº de NUEVAS incorporaciones</b>		<b>5</b>

Del total de empresas nuevas contactadas solo un 0,92% muestran interés por el proyecto.

Tras la valoración de cada una de las candidaturas en función de los criterios establecidos se establece que finalmente son 70 las empresas y entidades que forman parte del Directorio 2018, de las cuales 65 renuevan su compromiso (un 92,85%) y 5 son de nueva incorporación (un 7,15%).

## 2.- EVOLUCIÓN DEL DIRECTORIO 2018 RESPECTO A EDICIONES ANTERIORES.

Tabla 3.- Evolución del Directorio en sus distintas ediciones. Periodo 2011-2018

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

\*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.



El nº de empresas que forman parte del Directorio se ha ido incrementado desde el 2011, partimos de 38 empresas de Gijón comprometidas con la igualdad en dicho año y en esta última edición son 70 las organizaciones participantes. En esta última edición la variación interanual ha descendido en 4 empresas, por tanto, el número de empresas ha descendido un 5,40 respecto al año anterior. Consideramos que este dato es debido a dos factores: la baja participación de empresas en el proyecto y el establecimiento de nuevos requerimientos por parte del grupo de trabajo de la Unidad de Género para ser considerada comprometida con la igualdad.

Tabla 4.- Evolución del nº de empresas y entidades que forman parte del Directorio, según su momento de incorporación: nuevas y de renovación. Periodo 2011-2018

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

\* Nº de empresas con centro de trabajo en Gijón en su 1ª edición

Del total de empresas que forman parte del Directorio 2018, 65 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 5 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 en torno al proyecto.

### 3.- PERFIL DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL DIRECTORIO 2018

Tabla 5.- Empresas y entidades del Directorio 2018, según tipo de organización y capital.

Directorio 2018 Tipo/ Capital	Empresas		Entidades		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>privadas</b>	51	92,7	13	86,7	64	91,4
<b>públicas</b>	4	7,3	2	13,3	6	8,6
<b>TOTAL</b> (nº y % sobre total)	<b>55</b>	<b>78,6</b>	<b>15</b>	<b>21,4</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

El Directorio va dirigido principalmente 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 78,6% son empresas y el 21,4 son entidades, el 91,4 % de todas las organizaciones tienen capital privado, mientras que las organizaciones públicas, un total de 6, representan el 8,6% del Directorio 2018: 4 empresas municipales que son EMULSA, EMA y EMTUSA y DIVERTIA y 2 entidades públicas la Universidad de Oviedo y la Autoridad Portuaria de Gijón.

Tabla 6.- Empresas y entidades del Directorio 2018, según tipología jurídica.

Directorio 2018 Tipología jurídica	Nº	%
SA	26	37%
SAU	4	5,6%
SL	20	29%
SLU	2	3%
SAL	1	1,4%
SLL	1	1,4%
FUNDACIONES	7	10%
OTRAS ENTIDADES	8	11,3%
COOP. DE CRÉDITO	1	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



La mayoría, el 42,6% de las empresas son sociedades anónimas, el 32% son sociedades limitadas, un 10% son Fundaciones y un 11,3% son entidades sin ánimo de lucro. También contamos con una cooperativa de crédito, Laboral KUTXA y una Sociedad Anónima laboral, Asturservicios La Productora.

Tabla 7.- Empresas y entidades del Directorio 2018, según tamaño.

Directorio 2018 Tipos de organizaciones según tamaño	Nº	%
<b>Grandes</b> (Más de 250 personas en plantilla)	37	53%
<b>Pequeñas y medianas (PYMES)</b> (entre 30 y 249 personas en plantilla)	16	23%
<b>Micro</b> (entre 5 y 30 personas en plantilla)	17	24%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Para el presente análisis de datos consideramos pequeñas y medianas a las empresas y entidades que tienen más de 30 y 249 personas en plantilla. Grandes, aquellas con más de 250 trabajadores y trabajadoras y micro, aquellas de entre 5 y 30 personas en plantilla.

Por tanto, el 53% de las empresas que forman parte del Directorio 2018 son grandes empresas, el 23% son PYMES y un 24% tienen menos de 30 personas en plantilla.

Tabla 8.- Empresas y entidades del Directorio 2018, según actividad económica (CNAE)

Directorio 2018 Actividad económica	Nº	%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18	26%
Actividades financieras y de seguros	5	7,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5	7,2%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	12	17%
Comercio y reparaciones	6	9%
Educación	5	7,2%
Hostelería & turismo	1	1,1%
Industria manufacturera	5	7,2%
Información y comunicaciones	4	6%
Investigación y Desarrollo	3	4%
Suministro de agua	1	1,1%
Suministro de Energía	2	3%
Transporte	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



El total de empresas y entidades que forman parte del Directorio 2018 se distribuyen en un amplio abanico de actividades económicas, principalmente del sector servicios.

La mayor proporción, el 26%, (un total de 18), tienen como actividad principal prestar servicios administrativos y auxiliares a otras empresas, limpieza y mantenimiento, medio ambiente, seguridad, servicios comunitarios, prevención de riesgos laborales, trabajo temporal, etc. A continuación, le sigue las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 17% y en general, servicios de distinta índole.

Otros sectores como la industria manufacturera representa el 7,2% con 5 empresas, a las que podemos sumar 3 más, correspondientes a suministro de agua y energía como son la empresa municipal del Agua de Gijón y Enagás y EDP, respectivamente.

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

Directorio 2018 Liderazgo	Nº Empresas	%
MUJER	19	27%
HOMBRE	48	69%
AMBOS	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Del total de organizaciones que forman parte del Directorio 2018, el 27% son lideradas por mujeres y un 69% por hombres, en un 4% participan ambos.

#### 4.- GRADO DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DEL DIRECTORIO 2018

A continuación, analizamos las 70 empresas y entidades que forman parte del Directorio 2018 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 anterior (*ver tabla 11*).



Tabla 10.- Directorio 2018, según tamaño y grado de compromiso con la igualdad.  
FASES PRELIMINARES

	TOTAL	FASE 1: solo compromiso escrito		FASE 2: Comisión de Igualdad		FASE 3: Diagnóstico	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Grandes</b>	37	0	0	34	92%	37	0
<b>Pymes</b>	16	0	0	14	87,5%	15	93,75%
<b>Micropymes</b>	17	4	23,5%	10	59%	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>4</b>	<b>5,7%</b>	<b>58</b>	<b>83%</b>	<b>62</b>	<b>89%</b>

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	%
<b>Grandes</b>	37	37	100%	36	97,3%	14	38%	18	49%
<b>Pymes</b>	15	14	94%	13		0	0	4	25%
<b>Micropymes</b>	18	9	53%	7	41%	2	12%	2	11,8%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>86%</b>	<b>56</b>	<b>80%</b>	<b>16</b>	<b>23%</b>	<b>24</b>	<b>34,3%</b>

Teniendo en cuenta el número de personas en plantilla, podemos decir que todas las **gran-**

Del total de empresas y entidades que forman el Directorio en esta 8ª edición, el 85,7% cuentan con un Plan de Igualdad, incluso un 23% han aprobado un II Plan de Igualdad, por lo tanto cuentan ya con una trayectoria temporal importante. Un 34,3% reconocen el puesto de trabajo de Agente de Igualdad en su organización.

Un total de 4 organizaciones del Directorio 2018, es decir, un 5,7%, se encuentran en una fase inicial habiendo asumido solamente el compromiso de iniciar el proceso de igualdad por parte del equipo directivo.

**des 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 37,8% ha renovado su Plan de Igualdad y un 49% tienen Agente de Igualdad en su plantilla.

De acuerdo al análisis realizado, las **PYMES** que cuentan con plantillas de **entre 30 y 250 personas trabajadoras**, un 94%, tienen Plan de Igualdad y un 81,25% han llevado a cabo alguna acción de seguimiento y evaluación, un 25% cuentan con la figura de Agente de Igualdad en su organización.

**Las de menos de 30 personas en plantilla**, un 53% tienen aprobado un Plan de Igualdad y han realizado un diagnóstico, incluso un 11,8% reconocen la figura de Agente de Igualdad en su plantilla.

### Empresas y entidades del Directorio 2018 con distintivos oficiales de igualdad

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

Directorio 2018 Distintivos	Nº	Empresas y entidades
DIE "Igualdad en la empresa" del Ministerio	9	Enagás, Indra, Ibermutuamur, Isastur, Repsol, <b>Supermercados masymas</b> , <b>Emulsa</b> y <b>Fraternidad Muprespa</b> .
Marca ASTURIANA de Excelencia en Igualdad del Principado de Asturias	6	Emulsa, <b>Supermercados masymas</b> y Transinsa, Accem, <b>Fraternidad Muprespa</b> y SGS Tecnos .
OTROS (de otras CCAA)	1	Umivale
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>23% del total</b>

Consideramos que las empresas y entidades que han obtenido un distintivo de igualdad de algún organismo público oficial han alcanzado la excelencia. **Son 16 las organizaciones del Directorio 2018 las que cuentan con algún distintivo de este tipo, representan por tanto, el 23% del total del Directorio 2018**, una de ellas, la mutua Umivale, cuenta con el sello "Fent Empresa. Iguals en oportunitats" de la Comunidad Valenciana. Son tres las empresas del DIRECTORIO 2018 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 **Emulsa**, **Supermercados masymas** y **Fraternidad Muprespa**.

### Publicación o registro de los planes de igualdad de las empresas y entidades del Directorio 2018

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 hacía apremiante contar con un registro para poder obtener datos cuantitativos y cualitativos. De acuerdo a esta finalidad la regulación del Registro de los Planes de Igualdad llegó 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, cuya gestión corresponde la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuya base de datos aparece un apartado sobre Planes de Igualdad.

De este modo, se registran solamente los planes de igualdad que se adoptan a través de la negociación colectiva. Se pueden registrar:

- Acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas.
- Acuerdos que aprueben los planes de Igualdad por la negociación colectiva sectorial.
- Acuerdos que aprueben planes de Igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.

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

Directorio 2018 Publicación /registro oficial Plan de Igualdad	Nº	%
Grandes empresas	7	19%
PYMES	1	6,25%
Micropymes	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11,43%</b>

De acuerdo a los datos facilitados por las empresas y entidades del Directorio **solo un 11,43% es decir, 8 empresas, han registrado y/o publicado su plan de igualdad.**

Solo el 19% de las grandes empresas han publicado o registrado su plan de igualdad.

Tabla 13.- Empresas y entidades del Directorio 2018, que han publicado su Plan de Igualdad.

Nº	Empresas	Publicación/ Registro oficial
1	<b>Cortefiel</b>	Registro de convenios y acuerdos colectivos el 7/3/2012
2	<b>Divertia</b>	Empresa de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón, publicado en BOPA, 1/6/2018
3	<b>Emulsa</b>	BOPA, 17/4/2018
4	<b>Emtusa</b>	Convenio colectivo de empresa
5	<b>Enagás</b>	BOE, 16/5/2016
6	<b>Mercadona</b>	BOE, 30/1/2014
7	<b>Repsol</b>	IX Acuerdo Marco, BOE, 4/1/2018
8	<b>Telefónica</b>	BOE, 21/1/2016



#### 4.- CONCLUSIONES:

- Son 70 las empresas y entidades que forman parte del Directorio 2018, 65 de ellas renuevan su compromiso y 5 son de nueva incorporación.
- El nº de empresas y entidades ha descendido, en esta nueva edición contamos con 4 organizaciones menos que el año pasado, una variación negativa de 5,4% respecto al último año pero un incremento de 84% respecto al año 2011.
- El 91% son empresas y entidades de capital privado y el resto, un 8,6% son empresas y entidades de carácter público, un 73% son empresas privadas y un 21% son entidades, un 10% son fundaciones. También contamos con una cooperativa de crédito.
- El 53% son Grandes Empresas, tienen más de 250 personas en plantilla, con prevalencia de la sociedad anónima como tipología jurídica. El 23% son Pymes, con plantillas entre 30 y 250 personas trabajadoras y un 24% tienen entre 5 y 30 personas en plantilla.
- Amplia variedad de actividades económicas de servicios en general. Solo un 7,2% corresponde a empresas de la industria manufacturera, misma proporción para información y comunicación, y un 4% son de base tecnológica.
- El 69% de las empresas y entidades del Directorio 2018 están lideradas por varones y un 27% por mujeres, el resto, un 4%, por ambos sexos conjuntamente.
- El 86% de las entidades y empresas tienen Plan de Igualdad, es decir un total de 60 empresas y entidades. En esta anualidad registramos 16 organizaciones que ya han reformulado su Plan de Igualdad, un 23% podemos decir que cuentan con un nuevo Plan de Igualdad adaptado a las nuevas realidades de las organizaciones. un 34% cuenta con Agente de Igualdad.
- El 100% de las grandes empresas tienen Plan de Igualdad, dando cumplimiento a lo establecido por Ley, y un 93,75% de las PYMES. En cuanto a las que tienen plantillas de entre 5 y 30 personas trabajadoras, el 53% tienen elaborado un programa de medidas de igualdad.
- Un total de 16 empresas, un 23%, cuenta con distintivo de algún organismo oficial de alguna administración estatal o autonómica en materia de igualdad.
- Un total de 8 empresas han publicado o registrado su plan de Igualdad en algún organismo oficial, ello supone el 11% del total de empresas del Directorio 2018.



PARTE 2

## **DIRECTORIO 2018**

**DE EMPRESAS Y ENTIDADES DE  
GIJÓN COMPROMETIDAS  
CON LA IGUALDAD**

*Ejemplos de buenas prácticas*



# ABANCA

## CORPORACIÓN BANCARIA S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2017

● Renovación del compromiso

**CONTACTO PARA 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

**LOCALIZACIÓN**C/ Rúa Nueva, 1- Entreplanta  
A Coruña

☎ 981 18 63 46

www.abanca.com

**SEDE EN GIJÓN**C/ Corrida, N° 23  
33206 Gijón

☎ 985 34 01 83

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**Servicios bancarios  
y financieros**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
<b>2018</b>	<b>4.426</b>	<b>50,77</b>
2017	4.310	50,51
2016	4.247	50,25
2015	4.216	50,09

**DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>15</b>	<b>53,33</b>
2017	17	52,94
2016	15	46,67
2015	16	50,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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

Este Plan de Igualdad recoge todo un catálogo de medidas que intentan favorecer la igualdad, así como un compendio de los beneficios sociales que ofrece. Sus actuaciones se clasifican en 10 áreas:

### I.- Formación en género

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

**Actuaciones:**

- Diseñar un plan de formación interno de género e igualdad en la programación anual de la oferta formativa interna.
- Formar especialmente en lenguaje y publicidad no sexistas, al personal de Capital Humano, Comunicación, Estudios e Informes, Estadística y Sistemas Informáticos.
- Permitir y facilitar la solicitud de asistencia a acciones de sensibilización externas ofrecidas por organismos públicos (congresos, jornadas y foros).
- Motivar, incentivar y fomentar la participación de hombres en las diferentes formaciones de género e igualdad.
- En la selección, contratación, promoción, formación y en el caso de subcontratación de servicios, valorar, 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:**

- Revisar las denominaciones de puestos para que sean neutras.
- Revisar y valorar las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- Especificar en las ofertas de empleo los requisitos del puesto y el perfil requerido.
- 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.
- Emplear los canales y medios de comunicación más adecuados para que las ofertas de empleo lleguen proporcionalmente al sexo con menor representación en el puesto, departamento, grupo y nivel.
- Garantizar que en las entrevistas de selección de personal se eliminen cuestiones personales que no están vinculadas al desempeño de las tareas requeridas. Se revisará la baremación de méritos y capacidades para que contemple únicamente las características objetivas del puesto y sus exigencias.
- Identificar obstáculos que dificultan la contratación profesional de mujeres y hombres en los puestos donde pudiese haber subrepresentación, para evitarlos en el futuro, 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.
- En la contratación del personal, siempre que la persona reúna los requisitos de idoneidad exigidos para el puesto a desempeñar, se valorará la vinculación temporal con ABANCA.

### **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:**

- 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.
- En los “proyectos cantera” , se ofertarán las plazas de cada curso por sexos, de forma inversamente proporcional al % de mujeres y hombres que haya en cada puesto/nivel. En caso de no cobertura de las plazas ofertadas por falta de solicitud de las personas del sexo menos representado, se adjudicarán las plazas disponibles al resto de solicitantes.
- Diseñar itinerarios formativos por puestos.
- 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.- Promoción 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:**

- Garantizar que el personal a cargo de los procesos de promoción y del diseño de itinerarios internos de promoción profesional está informado de la política de igualdad y al menos la participación de una persona con conocimientos específicos en género e igualdad.
- Identificar los posibles obstáculos que dificultan o impiden la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad donde puedan estar subrepresentadas para evitarlos en el futuro, incluyendo, de ser necesarias, acciones positivas para eliminarlos o minimizarlos.
- En los procesos de promoción interna, fomentar la promoción del sexo que pudiera estar infra-representado en el desarrollo de su promoción y carrera profesional.
- Garantizar que no se tenga en cuenta de una manera negativa, en el desarrollo de la promoción y carrera profesional, 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.
- Establecer los requisitos necesarios para promocionar a cada puesto con criterios objetivos y medibles.
- Diseñar planes de carrera individualizados.
- 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:**

- Garantizar que en el sistema de retribución por objetivos, se tienen en cuenta como periodos trabajados, los periodos de las licencias por maternidad, paternidad y lactancia, así como las reducciones de jornada por cuidado de familiares.
- 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.
- Cuando la trabajadora pase a una situación de incapacidad temporal, por ser víctima de violencia de género, la entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba durante el período de suspensión de su contrato de trabajo o durante la situación de la incapacidad temporal y la cuantía de la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo,

con los límites temporales y de disfrute establecidos en la *Ley Orgánica 1/2004* de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- Revisar anualmente los criterios de concesión de los complementos salariales establecidos para evitar criterios de valoración de méritos y de desempeño que puedan estar favoreciendo inconscientemente de forma mayoritaria a un sexo frente al otro, así como los puestos y/o niveles mayoritariamente ocupados por uno de los sexos, estableciendo medidas correctoras en caso de ser necesario.
- 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:**

- 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.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad y la conciliación.
- 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.
- Crear un mecanismo mediante el cual al solicitar el permiso por nacimiento de hija o hijo, automáticamente aparecerá el permiso por paternidad, la semana de ampliación y los cuatro días de permiso retribuido para tener opción a teclearlos.
- 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, participación en procesos de selección, presentación de candidaturas, o propuestas de ascensos, extendiendo a todo el personal, sin hacer diferencias por sus circunstancias contractuales laborales o por el tipo de uniones (matrimonio / pareja de hecho registrada), las medidas, mecanismos, medios y servicios de conciliación que adopte la entidad.
- 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 originan 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 y en la medida de lo posible, se intentará realizar la formación en horario laboral para facilitar la corresponsabilidad y la conciliación.

## 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 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 **Actuaciones:**

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:**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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

### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

En diciembre de 2017 se puso a disposición de la plantilla una **nueva plataforma** que le permite a todas las empleadas y empleados gestionar las vacaciones y los absentismos cómodamente desde sus propios teléfonos móviles. De este modo ellos mismos podrán dar de alta su ausencia laboral. Para mayor facilidad, podrán seleccionar entre **29 tipologías de absentismo**, la que más se adecue a su situación.

También se ha elaborado un plan formativo y se ha creado una **plataforma de aprendizaje virtual** en igualdad. Inicialmente el **plan de formación** se dirige con carácter fundamental, a diferentes departamentos y puestos de responsabilidad con poder decisorio, que lleven a cabo procesos de selección y formación, estudios e informes y comunicación, con especial relevancia e influencia tanto interna como externa, como por ejemplo los departamentos de Capital Humano, Comunicación, Auditoría, a Cargos directivos y de responsabilidad, etc.

El objetivo es quien complete la acción formativa obtenga los conocimientos necesarios en temas de género e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con la profundidad y alcance que requieran sus departamentos, grupos o niveles. En el plan de formación se incluyen las siguientes materias: Conceptos básicos sobre igualdad, Comunicación no sexista, Acoso sexual en el trabajo, Violencia de género, Conciliación, Gestión de la igualdad, Multicultural management.

ABANCA ha sido una de las empresas pioneras en adherirse al “Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo”.

### 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 del clima laboral, mejora de la imagen corporativa tanto para la plantilla como para la clientela externa, elaboración de procedimientos más transparentes y equitativos.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Se ha realizado una inversión de 30.000€

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- 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 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.



# ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, SL



Año de incorporación al Directorio: 2012

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Noelia G. Ginzo  
Directora

985 17 24 77 ng@acservicios.com

## LOCALIZACIÓN

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

985 17 24 77

[www.acservicios.com](http://www.acservicios.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a la Comunidad. Prestación de servicios sociosanitarios

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

**2017** Renovación de la adhesión a la RED “Pacto Mundial”, realizada en 2010. Iniciativa Internacional propuesta por Naciones Unidas.

**2014** Convenio de adhesión al Instituto de Responsabilidad Social, dentro del Club Asturiano de Calidad.

**2012** Convenio contra la Violencia de Género. Instituto Asturiano de la Mujer.

## 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 y perspectiva de género.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>45</b>	<b>74</b>
2017	45	74
2016	40	87,5
2015	40	82,5
2014	40	82,5



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

**AC SERVICIOS, SL** inició en 2008 el proceso de elaboración de su **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. Con una vigencia de 36 meses, actualmente, continúa siendo objeto de revisión y actualización. En términos generales y tras la evaluación de lo realizado hasta el momento podemos afirmar que se han cumplido algunos de los objetivos más importantes en relación a la “Segregación Ocupacional” y el “Proceso de Selección” priorizando la contratación del sexo menos representado que en nuestro caso, a la vista de los porcentajes, es el masculino.

El objetivo es continuar en la misma línea, mejorando aquellas deficiencias detectadas desde su implantación. Considerando el Plan de igualdad como algo vivo, se consensua llevar a cabo un **nuevo diagnóstico** que nos dé visibilidad de la situación actual y trasladarlo a un nuevo Plan de Igualdad. Actualmente está siendo objeto de revisión o actualización. De cara a la renovación del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta aquellas medidas implantadas en cada área de análisis pero que no han logrado mejorar nada el aspecto a mejorar para el que se proponían. Fomentaremos aquellas que si han dado buenos resultados en su implantación.

*“Nuestro interés es seguir mejorando en todos nuestros campos de acción y sobre todo en materia de igualdad. En estos momentos, a corto plazo, estamos en vías de cerrar un contrato con una consultora externa para hacer que la igualdad cale de una forma más profunda en todos los niveles de la empresa y orientarla hacia los nuevos planes de crecimiento”.*

## 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.

### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO

Estamos buscando nuevos retos profesionales y nichos de mercado que nos permitan incorporar nuestra experiencia de todos estos años en el ámbito sociosanitario, el Plan de Igualdad va de la mano de todos estos cambios.

A medida que vamos incorporando nuevas formas de trabajo y convenios colectivos hemos ido mejorando medidas de conciliación familiar interpretando los permisos de una forma mucho más amplia e introduciendo otros que no vienen recogidos como tal.

La Comisión de Igualdad decide que en las reuniones trimestrales de cada centro de trabajo se incluyan temas de igualdad en el orden de cuestiones a tratar.

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.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Una de las mayores dificultades es la falta de recursos en general para poder destinar a algo que queremos ocupe en un lugar destacable en nuestra escala de valores. El hecho de que en los últimos años los integrantes de la Comisión de Igualdad hayan ido cambiando, por distintas razones, también es una traba con la que debemos enfrentarnos y poder avanzar todo lo que quisiéramos.

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

**AC Servicios** es una empresa pequeña, que por tradición la mayoría de la plantilla está formada por mujeres. A través de las acciones recogidas en el plan se responde a necesidades en materia de prevención o de formación, o incluso de acoso sexual o discriminación por razón de sexo o mobbing.

El hecho de tener un Plan de Igualdad, de fijar objetivos y medidas concretas que se van a aplicar, de contar con la aprobación de todos los grupos de interés, de comprometernos a ponerlo en marcha y a utilizarlo 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 de la predisposición a comunicar o negociar cualquier necesidad desde la comprensión, la cercanía y empatía por ambas partes (gerencia, recursos humanos y plantilla).
- Que los planes no son sólo para las mujeres, que son flexibles, podemos revisarlos, aportar y modificar en función de las circunstancias, necesidades o posibilidades de ambas partes.
- La sensibilización es tal que ahora forman parte de la empresa y se incorporan hombres a puestos que habitualmente ocupan las mujeres.

### **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 €.

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**

Más apoyo a las PYMES para llevar a cabo medidas de este tipo.

Mayor visibilidad y valoración a aquellas empresas pequeñas que se esfuerzan en implantar y llevar a cabo medidas para impulsar la igualdad de oportunidades (por ejemplo, en el caso de las licitaciones de concursos públicos).



# ACCEM



Año de incorporación al Directorio: 2017

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Lorena Iglesias Martínez**  
Responsable Adjunta Territorial en Asturias

985 16 56 77 liglesiasm@accem.es

## LOCALIZACIÓN

Plaza Santa María Soledad Torres  
Acosta, 2-2 / 28004 Madrid

915 31 23 12

www.accem.es

## SEDE EN GIJÓN

C/ Saavedra, 4- Oficina 1  
33208 Gijón

985 16 56 77

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

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

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES OFICIALES EN MATERIA DE IGUALDAD

2017 “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”, Instituto Asturiano de la Mujer.



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

2017 Adhesión al “*Pacte valencià contra la violencia de gènere i masclista*” de la Generalitat Valenciana.

2016 Adhesión al “*Pacto Social Contra la Violencia sobre las Mujeres*” del Principado de Asturias.

Pertenece al *Club Asturiano de Calidad*, al *Club ASTURManager* y al *Instituto de Responsabilidad Social Corporativa*.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	1.190	72,35
2017	809	71,94
2016	795	71,32
2015	640	70,29
2014	545	70,64

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	103	87,38
2017	73	89,00
2016	45	82,22
2015	43	79,07
	36	80,55

## CONVENIOS DE APLICACIÓN

Todos estos convenios hacen mención a la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, incluso para aquellas empresas que, en principio y según lo estipulado en la *“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*, no estarían obligadas a aprobarlo.

- Convenio Colectivo Estatal de *“Acción e Intervención Social 2015-2017”* (BOE, 3 de julio de 2015): Artículos 58, 61-63.
- II Convenio Colectivo Estatal de *“Reforma Juvenil y Protección de Menores”* (BOE, 27 de noviembre de 2015): Título VII (artículo 92).
- 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): Capítulo XI (artículos 62-68).

No cuenta con órganos de representación legal de trabajadores y trabajadoras en Asturias.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Organización no gubernamental y no lucrativa que proporciona atención y acogida a las personas refugiadas e inmigrantes, promueve su inserción social y laboral, así como la igualdad de derechos y deberes de todas las personas con independencia de su origen, sexo, raza, religión, opiniones o grupo social. Inicia su actividad en Asturias en 1992, su sede autonómica está en Gijón y cuenta con otras sedes locales en Avilés, Oviedo y Siero.

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. Así en el año 2014, 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 de la Entidad 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.

Finalmente, es necesario mencionar como el trabajo de la entidad sobre estas cuestiones se extiende más allá de lo estrictamente laboral, pues Accem es un referente social y, como tal, son numerosos los programas y proyectos, pero también las acciones de sensibilización que tienen como contenido primordial la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres



y hombres, la lucha contra la violencia de género, la salud y el empoderamiento de las mujeres, entre otros muchos temas. Ello ha llevado a Accem a vincularse a otras instituciones y organismos de la Administración, a nivel estatal, autonómico, provincial o local, a otras Entidades del Tercer Sector de Acción Social, a instituciones educativas de diverso calado, etc. Y, por último, a firmar diversos pactos sociales e integrar mesas de trabajo que tratan de luchar contra la discriminación o la violencia de género. Así, Accem pertenece a, entre otros:

- Iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- Red Polaris contra la trata de personas.
- Plataforma de la sociedad civil de la Unión Europea contra la trata de seres humanos (Comisión Europea).
- Red Española contra la Trata de Personas.
- Pacto Social contra la Violencia de Género (Principado de Asturias).
- Pacte valencià contra la violencia de gènere i masclista (Generalitat Valenciana).

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

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

#### **Actuaciones:**

- 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.
- Designar personas que, estando capacitadas para ello, representen a la entidad en diferentes foros, órganos colegiados, comités, etc., de forma que el trabajo en materia de igualdad pueda ser reconocido y se haga extensible al resto de entidades, organismos e instituciones a ella vinculadas y con las que se trabaja.
- 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.

#### **Actuaciones:**

- Publicitar, en las ofertas de empleo que se publiquen, el compromiso de la Entidad en materia de igualdad.
- 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.
- No incluir en los impresos de solicitud y en las entrevistas de selección preguntas de contenido sexista o sobre la vida privada de la persona candidata.
- Publicitar los procesos de promoción, indicando que se adscriben a los principios de la igualdad de oportunidades.
- Informar de los puestos vacantes a toda la plantilla, con independencia de su sexo y de su si-



tuación familiar.

- Mantener fuera de los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Fomentar la participación de toda la plantilla, con independencia de su sexo, en las actividades formativas.

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

#### **Actuaciones:**

- Analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: a idéntica situación profesional, igual salario.
- Realizar, de manera periódica, estudios estadísticos sobre las retribuciones medias en Accem, gestionando la información en clave de género.
- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación interna.
- Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a la información sobre la oferta formativa que pudiese resultarles de interés en función de las competencias que requiera su puesto de trabajo.
- Que el género de una persona trabajadora nunca pueda constituir un criterio de selección o exclusión para participar de una actividad formativa.
- 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.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género, tanto del personal contratado, como voluntario.
- Ofertar actividades formativas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral, desarrollándolas, bien dentro de la jornada laboral, bien mediante una modalidad semipresencial u online.

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

#### **Actuaciones:**

- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la entidad.
- Establecer los mecanismos necesarios para que los contenidos de toda clase de comunicación y material de sensibilización elaborados por la Entidad transmitan de manera positiva, inclusiva y no discriminatoria la realidad de las mujeres.
- 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**

#### **Actuaciones:**

- Poner a disposición de las personas trabajadoras información relativa a sus derechos como pa-



dres 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.**

### **Actuaciones:**

- Velar por el cumplimiento de la jornada laboral y el horario establecido, haciendo un seguimiento- Crear un ambiente de trabajo exento de acoso y discriminación de cualquier tipo.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla y voluntariado sobre estas materias, informándoles del compromiso firme por parte de la entidad de aplicar sanciones disciplinarias a las personas que ocasionen situaciones de acoso.
- 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.
- Implantar los mecanismos necesarios para que, de producirse cualquier comportamiento ilegal, el trabajador o voluntario afectado pueda denunciar la situación ante sus superiores. Se detallará el procedimiento que habrán de seguir la víctimas para recibir ayuda y a quién deberán dirigir su denuncia.
- Prestar ayuda y asesoramiento a la víctima e informar de la situación a la representación de los trabajadores.
- 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**

### **Actuaciones:**

- Incluir parámetros de análisis de las condiciones laborales para velar por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales 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 los delegados de prevención.
- Prevenir los riesgos derivados del trabajo que puedan afectar a las mujeres durante el periodo



de embarazo y de lactancia natural.

- Desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud.
- Incentivar la comunicación y el intercambio de información entre la plantilla y el servicio de prevención de riesgos laborales.

## 8. Difusión del Plan de Igualdad.

### **Actuaciones:**

- 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.
- Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad y darle la difusión correspondiente.

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

**Objetivo:** Aumentar su implicación en esta materia.

### **Actuaciones:**

- Continuar diseñando y poniendo en práctica programas y actividades contra la trata de personas.
- Diagnosticar y evaluar, de forma periódica, la situación de las mujeres en distintos ámbitos (salud, educación, empleo, conciliación, ..)
- Utilizar la información recabada en el párrafo anterior para realizar campañas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Promover, en los foros en los que participa, el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Organizar actividades formativas dirigidas a las personas usuarias de la entidad en las que se aborden aspectos de la igualdad, la no discriminación y la violencia de género.
- Diseñar y realizar cursos de formación para el empleo, ocupacional y reciclaje profesional destinados a usuarias que desean incorporarse al mercado laboral o mejorar sus expectativas laborales.
- Sensibilizar al empresariado local para dar mayores oportunidades de empleo a mujeres.
- 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.

## NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

Durante el año 2017 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 2017 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.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Entre otros factores, una igualdad de género integrada de forma eficaz contribuye a:

- 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**

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- 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...).

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- 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.



# AENOR INTERNACIONAL, SAU

# AENOR

Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

*María José Martínez Flor*  
Responsable de Desarrollo

914 32 61 63 [mjmartinez@aenor.com](mailto:mjmartinez@aenor.com)

**LOCALIZACIÓN**

C/ Génova, 6  
28004 Madrid

[www.aenor.es](http://www.aenor.es)

**SEDE EN GIJÓN**

Parque Científico y Tecnológico  
C/ Profesor Potter, 51  
-Cabueñes-  
Edificio FADE  
33203 Gijón

**PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN  
LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA****Otros servicios a las empresas**

Su actividad contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, sus productos y servicios.

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

**2016** Renovación adhesión al Acuerdo de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección de compañías aragonesas.

**2015** Renovación del certificado de “**Empresa Familiarmente Responsable**” (efr) de la Fundación Más Familia y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

**2014** Adhesión a la “**RED Española del Pacto Mundial**”, asumiendo así como propios los 10 principios fundamentales de esta iniciativa de Naciones Unidas.

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio Colectivo Sectorial Provincial de Oficinas y Despachos de Asturias.

No tiene órganos de representación laboral.

**EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA****EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	603	54,00
2017	539	56,00
2016	586	58,00
2015	580	58,00
2014	582	58,6

\*La plantilla en Gijón a 1 enero de 2018, es de 7 personas, siendo el 29% mujeres.



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Delegación de AENOR en el Principado de Asturias ha sido subrogada en 2017 a AENOR Internacional, S.A.U, con motivo de dar cumplimiento al Real Decreto 1072/2015, de 27 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial, de este modo, ha decidido, subrogar en AENOR INTERNACIONAL S.A.U., a los trabajadores y trabajadoras que venían prestando servicios en las actividades de evaluación.

Tras avances importantes como el *Plan AENOR Concilia* o el *Protocolo de prevención de acoso y violencia en el trabajo*, vigentes desde 2009, la Dirección firmó compromiso expreso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, documento que encabeza el texto de su Plan de Igualdad. Se constituyó una **Comisión de Igualdad** cuyos miembros, recibieron formación específica en materia de igualdad. Esta Comisión, junto con la Dirección de la empresa y su Departamento de Recursos Humanos fueron las personas responsables de elaborar el **diagnóstico de género**, proceso que duró ocho meses. Este diagnóstico se actualiza anualmente. Las responsabilidades y funciones de la Comisión, que se reúne trimestralmente, son el diseño del Plan de Igualdad y su posterior implantación, así como el seguimiento permanente de las cuestiones que van surgiendo. Con una vigencia de tres años (2012-2015) es de obligada y general observancia para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten. Llegada la fecha término, a diciembre de 2015, se ha elaborado el **II Plan de Igualdad (2016-2019)**, ajustándose a la evolución experimentada en AENOR. A través de su ampliada **Comisión de Conciliación e Igualdad**, se continúa trabajando, con el compromiso de reunirse cada seis meses, y trabajando en la consolidación de las medidas ya definidas e implantación de otras nuevas, todas ellas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en la organización.

La Comisión colaboró en la realización del **Estudio de Clima Laboral**, mediante la inclusión de bloque de preguntas acerca de la percepción de la igualdad de oportunidades en la organización. Los resultados fueron muy positivos y como ejemplo, “El Entorno de trabajo” junto con el “Estilo de liderazgo” son los aspectos mejor valorados por profesionales de AENOR. Concretamente, el buen ambiente (82%), el compañerismo (84%), y el esfuerzo de la **Organización por garantizar el principio de igualdad y no discriminación (90%)**. La oferta de medidas de conciliación produce una alta satisfacción, habiendo obtenido un promedio de respuestas favorables de un 80%.

Las cuestiones que más evolucionan favorablemente, respecto al Estudio de Clima, están relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en las decisiones salariales, la satisfacción con las políticas y medidas de conciliación, la accesibilidad de la Dirección y su comprensión de las necesidades de conciliación y con la ausencia de discriminación (por razón de género, raza, origen, etc.).

La aplicación del Plan de Igualdad es para el conjunto de toda la plantilla de AENOR INTERNACIONAL, se difunde a través de la intranet de la empresa.

El Plan de Igualdad se encuentra alojado en un apartado específico de Políticas corporativas de Recursos Humanos con la Igualdad de oportunidades.

## PRINCIPIOS Y PRINCIPALES MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los bloques sobre los que se seguirá actuando mediante el análisis de indicadores periódicos se mantienen, que resumimos a continuación:



## Acceso al empleo

1. Garantizar que los procesos internos y normativa interna que rigen las políticas de selección y análisis de currícula no comportan discriminación directa o indirecta.
2. Garantizar que la Dirección de Recursos Humanos presente, en la medida de lo posible, paridad en sus candidaturas, priorizando (en situación de igualdad en idoneidad) aquellas cuyo género se encuentre sub-representado en la Dirección donde se pretende cubrir la vacante.
3. Garantizar que los procesos de selección que se externalicen cumplen con el criterio de paridad en sus candidaturas, priorizando el género sub-representado.

## Clasificación profesional, promoción y formación

1. En procesos internos, y para reequilibrar la presencia de hombres y mujeres, y siempre en igualdad de méritos, dar prioridad al género sub-representado, fundamentalmente en aquellas categorías y grupos profesionales donde se detecten desequilibrios.
2. Impartir formación en materia de igualdad a mandos intermedios como propulsores de las políticas de gestión de personas.
3. La formación recogida en el Plan de Formación será impartida dentro del horario laboral, en la medida de lo posible, incentivando la formación vía e-learning.

## Retribución

Realizar informes periódicos sobre la estructura retributiva, que permitan visibilizar y evaluar la situación desde la perspectiva de género, con el fin de comprobar los avances en esta materia.

## Conciliación

1. Renovación y puesta en valor del Plan AENORConcilia, cuyo objeto es servir como guía de consulta sobre aspectos de conciliación, destacando medidas que amplíen el marco legislativo de referencia.
2. Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en la atención a menores y mayores dependientes, con el objetivo de equilibrar el uso de las medidas de ambos géneros.
3. Introducir en el próximo estudio de Clima Laboral un bloque específico sobre conciliación.
4. Análisis de presencia en intranet corporativa de noticias con temática de conciliación y/o igualdad
5. Celebración con acciones del Día de la Igualdad en AENOR.

## Comunicación, imagen y lenguaje

1. Análisis periódico de los contenidos en las comunicaciones corporativas, fomentando el uso del lenguaje no sexista ni discriminatorio, e imágenes tanto de hombres como de mujeres.
2. Mantener el canal de comunicación de la plantilla con la Comisión de Conciliación e Igualdad mediante el buzón de correo electrónico [comisionigualdad@aenor.es](mailto:comisionigualdad@aenor.es).
3. Se realizará una auditoría interna, por parte de los miembros de la Comisión de Concilia-



ción e Igualdad, de la intranet y la web corporativa, con el fin de analizar los textos y las imágenes para detectar o confirmar la inexistencia de lenguaje escrito e imágenes no sexistas.

4. Análisis de presencia en la intranet corporativa de noticias y/o mensajes con temática sobre conciliación y/o igualdad.

5. Celebración mediante implantación de acciones concretas del Día de la Igualdad.

### Acoso y discriminación

1. Poner en valor el Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso y violencia en el trabajo mediante campañas informativas y formativas dirigidas al personal, con especial atención al personal directivo y mandos intermedios.

2. Elaborar una Guía sobre identificación del acoso sexual y/o moral.

### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

- Se han introducido nuevos indicadores de seguimiento en el **cuadro de mando**, eliminando otros que no resultaban significativos y añadiendo otros alineados con la nueva norma del modelo de efr.

- **Plan AENORConcilia**. Se ha actualizado de nuevo, para adecuarlo a los nuevos requisitos del modelo de Empresa Familiarmente Responsable.

- Se realizó el **III Estudio de Clima Laboral**, en el que se incluyó un bloque específico acerca de la percepción de las personas trabajadoras respecto a la igualdad y la conciliación de la vida personal y profesional. Servirá para medir el avance de los indicadores obtenidos del estudio realizado en 2013.

- El II Plan Igualdad recoge la obligatoriedad de realizar una **auditoría interna**, que se realizará por parte de un miembro de la Dirección de Calidad (que no es integrante de la Comisión de Conciliación e Igualdad), y que ha recibido formación en materia de igualdad y sobre el modelo efr.

### DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Los indicadores de uso de las medidas de conciliación, pone de manifiesto que siguen siendo las mujeres las que adoptan un papel protagonista en la esfera privada y familiar, optando muy mayoritariamente, frente a los hombres, por ralentizar e incluso suspender el ritmo en su desarrollo profesional.

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Ha servido para recopilar y visibilizar las actuaciones que la empresa tenía ya implantadas en materia de igualdad.

- Ha puesto en valor las medidas de conciliación implantadas que mejoran las recogidas en convenio colectivo.

- La Dirección ha manifestado su compromiso con las políticas de igualdad al dotar recursos humanos, técnicos y económicos destinados a la implantación del Plan de Igualdad.

- La plantilla recibe un mensaje de compromiso con la igualdad, que revierte de forma directa en un mayor compromiso de los profesionales que consideran los valores de AENOR como



valores responsables y de comportamiento socialmente responsable.

- La apuesta por retener el talento de profesionales, tanto mujeres como hombres, pasa por ofrecer oportunidades desarrollo profesional y personal dentro de la propia organización.

### INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del plan: 3.000,00 €.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- 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.

### SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Uno de los grandes retos a los que se enfrenta la empresa, es la **gestión de la diversidad**, que pretende dar respuesta a la complejidad de la propia sociedad. Una empresa debe saber gestionar todos sus recursos disponibles, y además, hacerlo de forma eficaz y eficiente. Y la igualdad de oportunidades es clave para gestionar la diversidad dentro de la organización.

La empresa debe contar con **equipos multidisciplinares y multiculturales** para poder afrontar los retos presentes y futuros; y si una empresa gestiona sus personas ignorando los cambios socio-demográficos, no será sostenible y acabará desapareciendo. Las empresas, en su reto permanente de atraer y retener el mejor talento, necesitan de políticas impulsadas por las administraciones públicas orientadas a la igualdad real en todas las esferas de la sociedad. Las empresas socialmente responsables ya desarrollan sus políticas de gestión de personas dirigidas a la erradicación de prácticas discriminatorias de cualquier tipo, pero nuestra realidad como gestores nos indica que esta igualdad no se da en la esfera privada.

La **mujer profesional** sigue siendo la que opta, de forma muy mayoritaria, por ralentizar su ritmo de desarrollo profesional, y dar prioridad a su vida personal y familiar. Y no sólo en mujeres que ocupan puestos de trabajo en escalas inferiores, sino que lo encontramos en tituladas medias y superiores. La empresa ofrece planes de conciliación novedosos, vanguardistas, pero el indicador de personas usuarias de dichas medidas por género, continúa reflejando que el hombre no adopta el papel co-responsable en la esfera privada. Aquí es donde las administraciones públicas deberían actuar.

Tras años de trabajar bajo la perspectiva del cumplimiento legal, creemos esta fase está superada. Cualquier empresa, que crea en unas **políticas socialmente responsables** y tenga implantados sistemas de gestión y del riesgo en particular, tendrá implantadas medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y eviten prácticas discriminatorias.

Esto no significa que la igualdad sea una realidad en nuestra sociedad, y en el tejido empresarial en particular. Los Consejos de Administración y los máximos órganos de decisión de las organizaciones continúan con un evidente déficit de presencia femenina. Las medidas legislativas han supuesto un importante esfuerzo, pero no han supuesto el impulso definitivo.



# AJE ASTURIAS



Principado de Asturias

Año de incorporación al Directorio: 2017

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Beatriz Abella Suárez**  
Responsable de Servicio al asociado/a

985 34 92 38 [beatriz@ajeasturias.com](mailto:beatriz@ajeasturias.com)

## LOCALIZACIÓN

Parque Científico Tecnológico de Gijón  
C/ Los Prados, 166- Oficina 10  
33203 Gijón

[www.ajeasturias.com](http://www.ajeasturias.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (sin ánimo de lucro)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**  
Otros servicios a las empresas

**GRUPO DE EMPRESAS A LA QUE PERTENECE**  
Pertenece a FADE (Federación Asturiana de Empresarios)

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

**2017** Adhesión al “Pacto de las Mujeres” del Instituto Asturiano de la Mujer del Principado de Asturias.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo para empresas consultoras, vigente desde 2009. En su *Art. 40* indica la necesidad de introducir un Plan de Igualdad.

No cuenta con órganos de representación legal de personas trabajadoras.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	7	85,00
2017	6	80,00
2016	7	70,00
2015	6	65,00

\* 4 en Gijón, siendo el 100% mujeres.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

AJE ASTURIAS es una organización sin ánimo de lucro, que persigue contribuir al desarrollo económico de la región mediante la puesta en marcha de proyectos de valor añadido y la realización de numerosas actividades destinadas a dinamizar el tejido empresarial asturiano.

Tiene un compromiso de acción con enfoque de género dirigido a:

- Actividades de emprendimiento femenino: desarrollo de las nuevas tecnologías y comunicación en el ámbito de la empresa e intercambio con otros agentes sociales.
- Visibilizar y empoderar referentes femeninos locales: eventos y actividades visibilizando el trabajo de mujeres empresarias y emprendedoras.
- Apoyar las actividades que nuestros asociados realizan en esta materia: difusión de proyectos y actividades que fomenten la igualdad.

Desde la Junta y equipo directivo de AJE Asturias 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 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.

### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

- En lo últimos meses, AJE Asturias desarrolla un proyecto de empleo en el que las acciones que se realizan tienen como prioridad la participación de víctimas de violencia de género y mujeres en situación de desempleo.
- Hemos incorporado en prácticamente todas nuestras actividades un servicio de ludoteca para favorecer la conciliación familiar.
- En este último año hemos realizado actividades en las que se ha priorizado la presencia de mujeres emprendedoras y empresarias con el fin de dar visibilidad a sus proyectos y negocios. Hemos tenido en cuenta la presencia igualitaria de mujeres en la contratación de ponentes/conferenciantes para nuestros eventos y jornadas.
- A pesar de que no es posible la modificación de nuestro logo, se ha llevado a cabo una actualización en el Día Internacional de la Mujer.





### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

La principal dificultad encontrada a la hora de elaborar un plan de igualdad es la falta de recursos personales para poder dedicar el esfuerzo y el tiempo que requiere la ejecución e implantación del mismo.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Un Plan de Igualdad aporta una nueva visión para la entidad, así como nuevas formas de organización y dirección del trabajo. Además, favorece una comunicación interna más fluida entre la plantilla y una imagen externa comprometida.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal
- Formación a las personas empleadas y entidades socias
- Recursos económicos para la ejecución del plan
- Difusión interna y externa del plan.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Establecer medidas que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal, así como formaciones relacionadas con la Igualdad que ayuden a mejorar el conocimiento de dichos planes.

# ALCAMPO, S.A.U.



Año de incorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Laureano Trabanco Sariego  
Responsable Recursos Humanos

98516 71 71 l.trabanco@alcampo.es

## LOCALIZACIÓN

Autovía AS 2, nº 1306  
33211 Gijón

[www.alcampo.es](http://www.alcampo.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Comercio y reparaciones.  
Grandes superficies.

## 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 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 PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>220</b>	<b>59,00</b>
2017	215	57,01
2016	201	55,06
2015	194	54,10

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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. En este año 2016 se finalizó la formación a todas las personas colaboradoras del II Plan de Igualdad. Durante el 2017 cada una de estas personas colaboradoras de nueva incorporación recibe el curso correspondiente.

### **PRINCIPALES PRINCIPIOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD**

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.

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 de los colaboradores 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 va-



cacional 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 unirlos 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 de los trabajadores 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 de Alcampo 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 500€.
- 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.



### **NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Durante este último periodo continuó aumentando de manera notable el n° de mujeres que se han incorporado a funciones directivas y se han contratado con mayor % a mujeres.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

A lo largo de estos años no hubo problemas ni dificultades.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Se está incrementando la cuota de mujeres que acceden a cargos de mayor responsabilidad, en concreto a directoras de Hipermercado o de servicios.

La diversidad es una riqueza que la empresa considera imprescindible en los tiempos actuales y que está incluida en la Visión y como eje estratégico y para ello se creó un grupo del cambio interno, que constantemente evalúa la situación y la evolución.

Actualmente estamos publicitando de manera interna las continuas iniciativas que se toman en este campo, la creación del grupo del cambio, incluir la igualdad en la visión de la empresa, explicar claramente las no desigualdades, que sin embargo, si se puede pensar que lo son.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- 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.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La incorporación de diversidad a la empresa, especialmente en puestos de dirección, contribuye de una manera eficiente a la mejora de los resultados tal y como se está demostrando con las políticas implantadas.



# ALGAMA, S.L.



Año de reincorporación al Directorio: 2017

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Elvira Pérez Rodríguez*  
Socia Administradora

985 17 62 40 [elvira.perez@algamasl.es](mailto:elvira.perez@algamasl.es)

## LOCALIZACIÓN

C/ Sanz Crespo, 23, 1ºC  
33207 Gijón

[www.algamasl.es](http://www.algamasl.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

**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.
- 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 de la empresa, enumerando los apartados que debe comprender.*

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	71	52,40
2017	89	53,93
2016	102	52,94
2015	108	57,41
2014	118	51,69

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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.

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).

### **NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Se está terminado la realización de un nuevo Diagnóstico de igualdad, en base al cuál elaborar un Plan de Igualdad cuyas medidas que contempla van en relación a las siguientes áreas:

Acceso al empleo / Promoción y formación / Retribuciones / Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad / Medidas de flexibilización del espacio / Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo / Otras medidas: Seguridad y salud - Embarazo

Prevista su finalización, en el tercer trimestre del año 2018.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Ralentización en la duración de los procesos, al realizar el Diagnóstico de forma interna y con el personal y estructura propia de la empresa. Ajustes de horarios, movilización laboral del personal representante.

### **VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

*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.

*Ventajas:* el tiempo anterior utilizado para la formación, equipo humano más concienciado y comprometido.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 2.700 €.

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- 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**

- Impulsar el desarrollo de Talleres y/o Seminarios de formación dirigidos a las empresas, para responsables de dirección.
- En contratación pública, que los Pliegos de Condiciones contemplen las medidas de igualdad y conciliación desde el punto de vista técnico y económico, a la hora de desglosar la petición de funciones/servicios de la oferta.



# AUTOMÓVILES LUARCA, S.A.

# ALSA

Año de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Juan Antonio Esteban**  
Director Recursos Humanos Servicios Centrales

917 54 65 00 [jesteban@alsa.es](mailto:jesteban@alsa.es)

## LOCALIZACIÓN

C/ Miguel Fleta, 4  
28037 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

C/ Magnus Blikstad, 1  
33207 Gijón

[www.alsa.es](http://www.alsa.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Transporte de viajeros por carretera

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

**2016** Renovación Certificado “**efr**” -**Empresa Familiarmente Responsable**-. Fundación “Más Familia” y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Vigente hasta 2019).

**2017** Convenio de colaboración con el Ministerio para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

**2013** Adhesión al Chárter de la Diversidad de la Fundación Diversidad.

**Miembros** del Patronato de Fundación Integra y Participantes en el Programa Naciones Unidas “ONU FEMMES” en Marruecos.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

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

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### Datos de la plantilla a nivel nacional.

Datos a abril del 2018: **7.056 personas**, de las cuales el **13,93% son mujeres**. En 2007, la plantilla femenina era del 13,50%. (solo España).

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	892	18,84
2017	854	18,50
2016	823	16,16
2015	870	----
2014	807	----

**DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>131</b>	<b>14,50</b>
2017	127	12,60
2016	120	10,00
2015	124	---
2014	119	---

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 el dato de % de Conductoras (puesto subrepresentado) en los últimos 3 años:

**% DE CONDUCTORAS**

AÑO	ASTURIAS	GIJÓN
<b>2018</b>	<b>12,94</b>	<b>12,12</b>
2017	13,58	11,22
2016	12,59	9,38

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

Para la elaboración del **Plan de Igualdad**, la empresa hizo previamente su **diagnóstico de igualdad**, 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.

Del Plan se dio participación a la RLT para sus aportaciones para la configuración del mismo. En la actualidad el Plan está firmado por acuerdo con la RLT. Las personas que participaron en el proceso recibieron **formación específica** en materia de género e igualdad.

El **Plan de Igualdad**, entró en vigor en febrero de 2013, está en vigor hasta Febrero del 2019, es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa (incluido el personal que provenga de ETT, estudiantes en prácticas, personal becado, etc.), en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o pueda establecer en el territorio del Estado español.

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

Desde la finalización del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, la empresa mejoró su diagnóstico de género realizando un estudio más exhaustivo de los datos cuantitativos.



Con una vigencia inicial de 3 años, hasta el 28 de febrero de 2016. En 2016 se hizo una actualización y revisión que está en vigor hasta febrero del 2019

De este modo, 3 años después y como continuación al compromiso iniciado con este I Plan de Igualdad, AUTOMÓVILES LUARCA ha realizado una evaluación de la situación actual de hombres y mujeres en la empresa, así como de la situación de las medidas incluidas en este I Plan de la empresa. Tras dicha evaluación la empresa ha decidido incidir especialmente en algunas de las medidas del I Plan, que se recogen a continuación aunque se sigue considerando actuales y válidas, para los objetivos establecidos, todas las medidas incluidas en ese I Plan.

Se hace un seguimiento continuo y permanente del nivel de cumplimiento del Plan. Antes de febrero del 2019 la configuración del Plan será nuevamente revisada junto con la RLT para darle una nueva vigencia.

### **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

#### **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 alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer 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.

En su Plan de Igualdad se recogen medidas en torno a las siguientes **áreas o ámbitos de actuación:**

- I. Estructura de la plantilla (segregación vertical y ocupacional)
- II. Retribución
- III. Selección de personal



IV. Promoción de personal

V. Formación del personal

VI. Cultura organizativa

### **NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Como medidas más destacables en este periodo están:

- Continuar fomentando la contratación de mujeres.
- Identificar aspectos que en opinión del género femenino pudieran estar generando desigualdades.

En la actualidad el Grupo ha decidido tratar de obtener el Distintivo de Igualdad expedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para algunas de las empresas del Grupo.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Se echa en falta una mayor proactividad de la RLT en esta materia. Se está trabajando desde la dirección de la empresa para fomentar dicha proactividad.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

- Mayor implicación de los diferentes departamentos.
- Ha permitido identificar y revisar aspectos de sus procesos que estaban afectando a la igualdad entre las mujeres y los hombres de su plantilla, con el objetivo de corregir ciertas tendencias.
- Mejora de la percepción de las personas empleadas como empresa empleadora.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión para la renovación del Plan: **4.200 €**.

Tipo de gastos en los que incurre:

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

Para este periodo se ha aprobado realizar inversiones de cara a obtener el Distintivo de Igualdad en la empresa que concede el Ministerio para varias empresas del grupo.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La empresa sugiere la oferta de subvenciones para empresas de más de 250 personas, en plantilla.

Impulsar mayor proactividad de la RLT en los asuntos que tienen que ver con esta materia.



# ASTURCONSULTING INFIESTO ASESORES, SL



GRUPO | **asturconsulting**

Año de incorporación al Directorio: 2018

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Haydee Montes Rodríguez*  
Gerente



985 16 13 23



calidad@asturconsulting.com

## LOCALIZACIÓN

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

www.asturconsulting.com

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas: asesoría integral de empresas

## GRUPO DE EMPRESAS A LA QUE PERTENECE

Pertenece al grupo Asturconsulting

## CONVENIO DE APLICACIÓN

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

No existen órganos de representación legal de trabajadores y trabajadoras.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	15,14	84,35
2017	14,88	84,88
2016	14,68	85,56
2015	13,22	88,65

\*En el momento de hacer el cuestionario, media de personas contratadas.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Infiesto Asesores, S.L. es una asesoría integral de empresas que nace en el año 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 es-



pecializadas en cada área de práctica, garantizando una información y conocimientos actualizados.

Su compromiso 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 el desarrollo ASESORIA 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 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 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, INFUESTO ASESORES, S.L. se compromete a elaborar un plan o programa de Igualdad, con el debido asesoramiento por parte del programa Unidad de Género de Gijón.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

La predisposición de toda la plantilla a llevar a cabo actuaciones que beneficien a la totalidad de personas trabajadoras así como a su entorno.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Mayor apoyo a las empresas para llevar a cabo estas medidas de igualdad. Una repercusión mayor para las empresas que se impliquen en esta medida así como un mayor reconocimiento.



# ASTURSERVICIOS LA PRODUCTORA, S.A.L.

Año de incorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso

GRUPO LA PRODUCTORA

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Patricia López Pereda**

Responsable de Calidad e Igualdad / Diseñadora Gráfica

**Lorena Vázquez Farpón**

Responsable de Calidad e Igualdad / Diseñadora Técnica

patricia@laproductora.com

lorena@laproductora.com

## LOCALIZACIÓN

Plaza la Soledad, 9-10, Bajo

33201 Gijón

985 17 08 01

[www.laproductora.es](http://www.laproductora.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios personales a la comunidad y servicios a empresas: socioculturales, formación no reglada, auxiliares educativos, organización de eventos, proyectos turísticos, informática, diseño gráfico y editorial.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo propio de empresa, que se proroga 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). Como el Plan de Igualdad se implantó posteriormente a esta publicación del Convenio, el Plan no se cita en el mismo. De todos modos según se establece, 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/GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES	
2018	540*	91,29	Plantilla Asturias
2018	151*	78,80	Plantilla Gijón
2017	510	90,59	
2016	700	89,00	
2015	656	90,70	
2014	592	93,58	

**\*Plantilla variable respecto al período de recogida de datos (debido a esta 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).**

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

El diagnóstico de género 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 tenemos previsto una reunión para revisar nuestro Plan de Igualdad. 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 trabajadores/as. 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): **un hombre** (*Los cargos de la alta dirección están ocupados por un hombre y una mujer*).
- Representantes legales de las personas trabajadoras: **dos mujeres** (*La representación legal está constituida por cinco mujeres y un hombre. 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.



## PRINCIPALES 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 todos los integrantes que componen nuestra plantilla de trabajadores/as.

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

#### Año 2015

**“Prevención de Riesgos y Manipulación alimentos”. (provincia Almería).** Realizaron este curso el personal de Almería compuesto por 191 mujeres y 44 hombres.

#### Año 2016

**“Monitores/as de comedor y patio escolar” 2015-2016. (provincia Zaragoza).**

Curso on-line realizado por el personal de Zaragoza compuesto por 56 mujeres y 1 hombre.

#### Año 2017

#### PLANTILLA B

Durante este año se han realizado varios cursos presenciales. Estos cursos se han desarrollado en los municipios de Cangas de Onís y Arriondas agrupando a las trabajadoras según proximidad de residencia, facilitando así la participación en una acción formativa presencial:



- **2 cursos de “Monitor de Aula Matinal, Comedor Escolar y Actividades Extraescolares” 2016-2017 (provincia Asturias).**

Curso presencial realizado por personal de la provincia de Asturias. Realizaron este curso 21 mujeres.

- **Acompañante de Transporte Escolar (provincia Asturias).**

Curso presencial realizado por personal de la provincia de Asturias. Realizaron este curso 12 mujeres.

### **PLANTILLA A**

Para favorecer la conciliación familiar de trabajadoras en activo, hemos desarrollado cursos on-line que permiten a este colectivo seguir formándose:

- **Máster MBA en Dirección y Gestión de Comedores Escolares.**

Curso on-line realizado por personal de la provincia de Asturias. Realizaron este curso 2 mujeres.

- **Curso de Monitor de Ocio y Tiempo Libre**

Curso presencial realizado por personal de la provincia de Asturias. Realizo este curso 1 mujer.

### **Año 2018**

#### **PLANTILLA B**

Se ha impartido formación específica del puesto a las/os trabajadoras/es de nueva incorporación.

#### **PLANTILLA A**

Durante este año se ha realizado el curso:

**Logística de Catering.** Curso on-line realizado por personal de la provincia de Asturias. Realizo este curso 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 está 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 periodos 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...)

#### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

Debido a una nueva distribución del personal realizada durante el año anterior, se producen cambios en el modelo de gestión quedando establecidos como gerentes de la empresa un hombre y una mujer. Así pues queda reflejado dentro del organigrama funcional de nuestra empresa la igualdad de oportunidades para ocupar puestos de relevancia y responsabilidad.

Se sigue haciendo seguimiento de la mejora que se ha puesto en marcha.

Durante los procesos de selección que se lleven a cabo además de lo establecido para que se dé una situación de igualdad en la valía de las candidaturas finalistas, se ha intentado fomentar la incorporación de las personas del sexo menos representado. Durante el seguimiento de esta medida se ha constatado que dependiendo de los departamentos donde se aplique, es más fácil de conseguir resultados efectivos. Así pues vemos como en los departamentos de formación y servicios socioculturales existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres contratados/as no llegando a cumplirse en el departamento de servicios auxiliares a la educación donde sigue prevaleciendo la contratación de mujeres dentro de la provincia de Asturias. En este sector sí que observamos que en otras provincias donde desarrollamos este tipo de servicios auxiliares, se establece un equilibrio entre la contratación de personal de ambos sexos. Así pues se seguirá trabajando con esta medida para intentar conseguir mejores resultados donde se observe que no se han alcanzado los objetivos fijados.

#### DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Durante este proceso de rodaje de nuestro Plan de igualdad seguimos destacamos como dificultades la falta de más tiempo para poder invertirlo en el desarrollo de este proceso. Así pues se ha destinado a otra persona de nuestra plantilla para que tengamos más recursos para poder llevar un mejor seguimiento y ejecución de nuestro Plan de Igualdad. Si bien es cierto que las personas trabajadoras siguen disfrutando de las medidas que integran nuestro Plan de Igualdad, encontramos dificultades a la hora de buscar nuevas medidas para implantar y desarrollar.

#### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Se sigue evaluando las medidas recogidas en el plan a través de los resultados recogidos en las entrevistas con el personal de la plantilla y como en ocasiones anteriores se destaca la buena disposición de las personas trabajadoras al tener la posibilidad de poder conciliar de un modo



satisfactorio la vida laboral y familiar, obteniendo mejor rendimiento en el desarrollo de su trabajo.

El inconveniente para la empresa es la falta de tiempo para invertir en este tipo de proyectos.

## **INVERSIÓN REALIZADA**

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

### **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.

### **Difusión interna del Plan y sus medidas**

En cuanto al coste de difusión interna del Plan y sus medidas, nos encontramos en el mismo caso comentado con anterioridad. El coste sigue recayendo en gastos de personal que ha dedicado parte de su tiempo a las labores de seguimiento, difusión y evaluación del Plan. La difusión de nuestro Plan no ha requerido grandes esfuerzos económicos ya que en gran medida y siempre dentro de lo posible se recurre a las tecnologías digitales que hoy en día llegan a todo el mundo.

## **SUGERENCIAS 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 en el campo de Igualdad.



# AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN



Año de incorporación al Directorio: 2012

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

José García-Pedrayes Riera  
Director de Recursos Humanos

985 17 96 00 [jgpedrayes@puertogijon.es](mailto:jgpedrayes@puertogijon.es)

## LOCALIZACIÓN

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

[www.puertogijon.es](http://www.puertogijon.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios portuarios

## 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 PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	149	22,18
2017	154	20,78
2016	159	20,75
2015	184	20,11
2014	187	14,90

\*La plantilla femenina, en su mayoría, desempeña puestos de oficina, asumiendo diferentes responsabilidades, desde puestos directivos, a puestos medios o administrativos.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 acti-



vidad 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. 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.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

### 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.
- 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.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

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.

### DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La actual distribución de la plantilla por sexo, siendo un 22,18% 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.



### **VENTAJAS/INCONVENIENTES 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.

Fruto de la aplicación del Plan, en las bases de las convocatorias de empleo en caso de empate se da preferencia al sexo subrepresentado.

Asimismo en aquellos supuestos en los que hay pruebas físicas los baremos son diferentes para hombres y mujeres.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

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

Se han implementado, reconocimientos médicos específicos por género, implantándose la realización de pruebas médicas especiales en función del género que han supuesto un coste adicional de 750 € anuales.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Desde hace años la Autoridad Portuaria de Gijón ha potenciado la conciliación de la vida laboral y familiar y mediante la implantación de horarios flexibles que permitan adaptarse a las necesidades de las personas de la organización. Este tipo de medidas permiten compatibilizar trabajo y familia.

Estas medidas deberían ir acompañadas de horarios escolares coincidentes con las jornadas laborales de los progenitores, de forma que ninguno de los progenitores tenga que renunciar a competitividad profesional para atender a las necesidades familiares.



# BELLADONA ESPACIO DE SALUD, S.L.

Año de incorporación al Directorio: 2013

● Renovación del compromiso

**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

*Blanca Cañedo-Argüelles*  
Directora -Gerente



985 35 15 76



correo@clinicabelladona.com

**LOCALIZACIÓN**

C/ Acebal y Rato, 6, Bajo  
33205 Gijón

www.clinicabelladona.com

**PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN**
**FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN  
LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD  
EN LA 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.

No hay órganos de representación legal de personas trabajadoras.

**EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018*</b>	<b>25</b>	<b>80,88</b>
2017	23	78,30
2016	23	78,30
2015	23	78,30
2014	23	78,30

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

Belladona 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 con otras empresas.

En mayo de 2013, firmó **su compromiso** expreso con la aplicación del principio de igualdad. A fin de incorporar de manera consolidada dicho compromiso en la gestión, Belladona se comprometió a elaborar un Plan de igualdad, con el apoyo y



colaboración prestado desde la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón, a través del cual recibió asesoramiento técnico especializado.

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.

De cara a la elaboración de dicho plan 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, 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 que no sea así, poner en marcha las oportunas correcciones.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo generales:

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

### Objetivos específico:

- Transmitir la filosofía y forma de funcionamiento de la empresa a todas las personas que se incorporen a la misma.
- Prevenir la producción de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Utilizar un lenguaje no sexista 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

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



### Área 3: Lenguaje

Poner en marcha un procedimiento para la revisión del lenguaje de todos los textos que se cuelguen en la web o folletos de difusión mediante un seguimiento continuo en la elaboración de los textos para evitar un lenguaje sexista.

#### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

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.

Se ha introducido una nueva **medida de flexibilidad horaria**: Cambio en el horario pasando de horario partido a horario continuo, siendo la jornada laboral de 9:00 a 18:00 horas de Lunes a Viernes y de 9:00 a 13:00 los sábados.

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 y formación de asociaciones (Plataforma nosotras decidimos,...).

Además, la propia web de la organización es utilizada como plataforma de difusión de distinta información más 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, etc.

#### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Inconvenientes ninguno y como ventajas destaca la posibilidad de implantar y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad de las empresas.

#### SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Consideran necesario el apoyo y colaboración de Programas como la Unidad de Género promovidos por el Ayuntamiento de Gijón.



# BENETTON RETAIL ESPAÑA

UNITED COLORS  
OF BENETTON.

Año de incorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*José Luís Gómez Serrano*  
Responsable Recursos Humanos y Administración Personal

935 05 02 50 [joseluis.gomez@benetton.com](mailto:joseluis.gomez@benetton.com)

## LOCALIZACIÓN

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

## SEDE EN GIJÓN

C/ Los Moros, 29  
33206 Gijón

985 34 33 62

[www.benetton.com](http://www.benetton.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa (Comunidad de Madrid)
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Comercio al por menor de prendas de vestir

## GRUPO DE EMPRESAS A LA QUE PERTENECE

Benetton

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de Comercio General Asturias. 27 convenios similares, aplicables en otras CC.AA..

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	33	92,50
2017	34	97,05
2016	36	97,22
2015	32	92,21
2014	26	96,15

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

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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.

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. Los responsables de la ejecución del Plan de Igualdad son 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. Será 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, además del asesoramiento de una entidad experta en género contratada a tal fin, el apoyo del Servicio de Asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de Planes de Igualdad en las empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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 indicativos de igualdad del año anterior y de los objetivos para el año en curso.

### PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL 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 Africa.
- 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.

- Campaña Sensibilización contra la Violencia de Género
- Campaña para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Campaña para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Campaña Inventos Realizados por Mujeres (2018)



- Campaña Stalking (2018)
- Campaña Tópicos Feministas (2018)

### **NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

A finales de este año 2018, comenzarán las negociaciones del II Plan de Igualdad..

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Los resultados de la ejecución del Plan de Igualdad son positivos pues supone el conocimiento de medidas responsables por parte del personal, y por tanto el conocimiento real de sus derechos.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la elaboración del II Plan de Igualdad: 5.000 €

Tipo de gastos en los que incurre:

Inversión para la puesta en marcha del plan: 9.000€.

Curso de Agentes de Igualdad: 1.420 Euros

Otros gastos:

- Gastos de personal.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del plan y sus medidas.
- Viajes de los agentes de igualdad para las reuniones anuales.
- Cuatro Cursos básicos para Agente de Igualdad, 300 euros cada uno.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Mejores subvenciones, ayudas a las empresas por medidas adoptadas.



# CATALANA OCCIDENTE, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Juan Carlos Fernández García-Llamazares  
Director Sucursal Asturias

985 34 42 72 llamazares@catalanaoccidente.com

**LOCALIZACIÓN – SEDE EN GIJÓN**

Avda. del Llano, 21, Bajo  
33209 Gijón

[www.seguroscatalanaoccidente.com](http://www.seguroscatalanaoccidente.com)

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa (Comunidad de Madrid)
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Seguros y reaseguros

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

- Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE. (2013-2016)

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/03/28/pdfs/BOE-A-2014-3353.pdf>

*En la actualidad la representación de la empresa sigue en periodo de negociaciones con la representación de las personas trabajadoras, por lo que sigue en vigor el Convenio 2013-2016. En el nuevo Convenio está previsto que se contemple el Plan de Igualdad, recogiendo las novedades normativas en materia de igualdad que hayan sido aprobadas durante la vigencia del mismo.*

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

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-6153](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-6153)

*En dicho Convenio Colectivo se ha incluido el artículo 88: Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género. En el mismo se establece la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género.*

**EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	10	30,00
2017	10	30,00
2016	10	30,00
2015	11	27,00
2014	10	30,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 un miembro 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 DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo 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.

### NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

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.

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Conlleva una mayor implicación de las personas empleadas en su labor profesional y redundará en una mejor valoración de la empresa.

### 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

Nueva incorporación: 2018

Renovación del compromiso



## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

M<sup>a</sup> Argentina Pereira Álvarez  
Presidenta (Coordinadora)

667 29 80 09 cavasym@hotmail.com

## LOCALIZACIÓN

C/ Canga Argüelles, 16-18, desp.7  
33202 – GIJÓN

985 09 90 96

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (asociación)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa (Comunidad de Madrid)
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a las personas. Asistencia integral a víctimas de Violencia Sexual y/o cualquier otra forma de Violencia de Género.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

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

No cuenta con órganos de representación legal.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	6	100,00
2017	6	100,00
2016	6	100,00
2015	6	100,00
2014	10	90,00

\*Del total de la plantilla, el 83% desempeñan su labor en el entorno de trabajo de Gijón.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Asociación de Mujeres CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y MALOS TRATOS DE ASTURIAS -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 septiembre de 2017 se firmó el primer **Plan de Igualdad**, con una duración de tres años, es decir, con vigencia hasta septiembre de 2020, revisable anualmente.

Su ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para la totalidad de personas que forman parte de la entidad.

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 llevará 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. Dicha Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario sin perjuicio de otras posibles reuniones extraordinarias. Incorporan al Plan de Igualdad un apartado con criterios de evaluación y un calendario de actuaciones para toda su vigencia hasta 2020.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo generales más relevantes son:

- 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.

### ÁREA 1: ÁMBITO 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.

## **ÁREA 2: ÁMBITO CORPORATIVO**

### **Objetivos:**

- 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.
- 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 medida (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.

## **ÁREA 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 practica 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 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.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Afrontar por primera vez el diagnóstico y el desarrollo del Plan de Igualdad ha sido todo un reto y ha requerido más esfuerzo por parte de las personas que integran la entidad de lo previsto.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Si bien al principio, no se vio como prioritario contar con un plan de igualdad, las ventajas o beneficios son cuantiosos pues es una entidad única y exclusivamente formada por mujeres, con lo cual se han podido aplicar medidas contenidas en este Plan, lo cual redundará en una mayor satisfacción de las trabajadoras, una mejora del clima laboral, así como una mejora de la imagen corporativa.

Por tanto, supone una clara inversión que se traduce en formas innovadoras de gestión y mejora de su eficacia organizativa, y en consecuencia, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la calidad de los programas que desarrolla la asociación.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Se ha realizado una inversión de 340 €

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 PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Se debería contar con una mayor información y oferta para formación específica en diseño y elaboración del Plan.



# CLN SERVICIOS INTEGRALES S.L



Año de reincorporación al Directorio: 2018

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Irene Cábanas Cuervo**  
Directora de Calidad, Medio Ambiente y Prevención

902 43 08 32

cln@cln.es

## LOCALIZACIÓN

Camín Lloreda a la Picota, 151  
Lloreda - Tremañes  
33211 Gijón

[www.cln.es](http://www.cln.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Empresa de Servicios de Limpieza de Edificios y Locales. Conservación y mantenimiento de edificios. Prestación de Servicios Auxiliares: DDD (Desinfección, desinsectación, desratización) portería, conserjería, jardinería y zonas verdes, control de accesos e información al público.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

CLN Servicios Integrales constituye, junto con CLN Incorpora, Grupo CLN, siendo todas las medidas establecidas en materia de igualdad de aplicación para todo el grupo.

## OTROS PREMIOS 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 Zaldivar** 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:

### • Convenio colectivo limpieza Asturias. Artículo 41. Igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración

y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

• **Convenio colectivo estatal Jardinería.** Artículo 48.º Igualdad de condiciones: Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

• **Convenio colectivo Centros Especiales de Empleo Asturias.** Disposición adicional Sexta sobre Planes de igualdad:

**1.** Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

**Objetivo general:** Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

**Objetivos específicos:**

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso: Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación: 1. Estructura de la plantilla. 2. Contratación. 3. Segregación ocupacional. 4. Promoción. 5. Formación. 6. Retribución. 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. 8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 9. Sensibilización y comunicación.

**2.** Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.



## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2017	268	91,08
2016	189	90,48
2015	201	87,3
2014	209	88,1
2013	188	85,6

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

*”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 para muchos 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”.*

El **diagnóstico de género** fue realizado en 2010 en colaboración con una consultora externa, la participación de la Representación Legal de la plantilla y el apoyo económico de una subvención recibida ese mismo año, (*Convocatoria de subvenciones para la realización de estudios de diagnóstico previos a la elaboración de Planes de Igualdad del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias*). A continuación, CLN Servicios Integrales, implantó las medidas pertinentes para garantizar la Igualdad de oportunidades en la organización.

En el año 2017 se elaboró y aprobó el **Plan de Igualdad** de CLN Incorpora, el cual es plenamente aplicable a CLN Servicios Integrales dada la gestión conjunta que se realiza de ambas organizaciones. No obstante, se acaba de iniciar un proceso para la revisión y ampliación de dicho plan. 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 Gestión Ética y Responsabilidad Social de la organización, 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. Nos consta que el 100% de la plantilla es conocedor de las medidas implantadas.

Tal y como se ha comentado durante 2017 elaboramos y aprobamos junto con representantes de las personas trabajadoras el Plan de Igualdad de CLN Incorpora y ahora mismo estamos revisándolo con ellos para ampliarlo también a CLN Servicios Integrales.



## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

### Acceso al empleo

- Se han revisado los perfiles de puesto de la organización y las competencias definidas como necesarias para los mismos a fin de asegurar que los mismos garanticen un proceso de selección homogéneo sin criterios sexistas.
- Revisión de los procesos de selección de personas en el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social 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, se emplearán imágenes no estereotipadas 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.

Implantado Nuevo catálogo de competencias del personal de staff definidas en 2017.

### 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 ha mantenido un registro actualizado de las cualificaciones y experiencia de la plantilla a fin de garantizar la transparencia en los procesos de promoción.
- Los procesos de promoción son revisados por el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social para garantizar la ausencia de discriminación por razón de género, de forma que se ofrezcan las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla.
- Se ha puesto en marcha un sistema de evaluación del desempeño del personal de staff basado las competencias definidas para cada perfil de puesto.

### Formación y comunicación

- Todos los mandos intermedios de la organización han recibido formación en igualdad de oportunidades a fin de garantizar que su estilo de liderazgo se alinee con el definido por CLN Servicios Integrales.
- Se ha incorporado al Manual de Bienvenida, que se entrega a todas las personas de la organización en el momento de su incorporación a la misma, 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.

Se prevé ofrecer formación a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades durante 2018:

- Desarrollar “píldora formativa” en materia de igualdad/diversidad para empleados
- 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 desarrollarán en horario laboral, con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a cursos en la vida personal y familiar de las personas. 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.
- Concesión de la acumulación horas lactancia en días consecutivos o a disfrutar dentro del año natural según necesidad con preaviso de 24 horas.
- Concesión de permiso no retribuido hasta un máximo de 15 días por atención a hijos menores, o familiares de primer grado, por enfermedad grave y/o hospitalización.

*Implantado y en revisión constante. Se comunica a todas las personas de la organización a través del Plan de Responsabilidad Social.*

### **Protocolo de prevención del acoso**

- Se ha definido un Protocolo de prevención del acoso sexual y moral en la organización en las que se establecen mecanismos para la prevención, detección temprana de los potenciales episodios y medidas de actuación ante los mismos. Definido e implantado. Se comunica a toda las personas de la organización a través del Código de conducta ética y socialmente responsable.

### **Comunicación**

- Incorporar al Manual de Bienvenida que se entrega a todas las personas de la organización en el momento de su incorporación a la organización las políticas de igualdad de oportunidades y las medidas para garantizar la igualdad de género en la organización.
- Difundir la Política de Igualdad de Oportunidades 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 elaborando bienalmente el Informe de RSE y difundándolo a través de la web para dar a conocer las medidas emprendidas por la empresa de cara a la mejora de las condiciones laborales y a garantizar el principio de igualdad de oportunidades.
- Continuar manteniendo en la encuesta de clima laboral preguntas relativas a 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.
- La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.

### **PRL con visión de género**

- Hacer 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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Se realiza un análisis de la siniestralidad segmentada por género, difundándose a todas las personas trabajadoras anualmente sus resultados.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

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

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- 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.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Dada la coyuntura económica que estamos viviendo, la empresa considera que una motivación para desarrollar el plan sería una subvención de al menos el 80% del coste y/o ventajas fiscales importantes, frente a las empresas que no lo tengan.



# CORTEFIEL Tendam, S.A.

**TENDAM**  
GLOBAL FASHION RETAIL

Año de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Natalia Pérez de la Fuente  
María Córdoba Carmona

913 87 38 90 natalia.perez@tendam.es  
 913 87 55 50 maria.cordoba@tendam.es

## LOCALIZACIÓN

Avda. Llano Castellano, 51  
28034 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

C/ Cabrales, 64  
33201 Gijón

[www.grupocortefiel.com](http://www.grupocortefiel.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Comercio y reparaciones:  
moda

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Tendam compuesto por 5 empresas.

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

2018 Renovación "Chárter por la Diversidad" de la Fundación para la Diversidad.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito provincial: Textil.

## DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	7.307	80,35
2017	7.339	80,63
2016	8.034	78,88
2015	7.664	79,76
2014	7.362	80,45

## DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	151	82,12
2017	153	86,92
2016	154	85,06
2015	142	85,92
2014	133	83,46



## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Grupo Cortefiel cambia de nombre y pasa a ser Tendam, como resultado de la trayectoria, crecimiento y 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 de género** con la participación, en una parte del proceso, de la Representación Legal 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 en la empresa. Todas estas personas han sido formadas convenientemente 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 desarrollo del diagnóstico previo a la negociación del segundo Plan de Igualdad.

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 de la Compañía 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 de oportunidades.

## PRINCIPALES 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**:

**Acceso al empleo:** Garantizar y fomentar la selección no discriminatoria.

#### **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.

**Retribuciones:** Asegurar la objetividad en el sistema retributivo.

#### **Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad:**

- Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida personal y profesional.

**Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** Mantener un entorno libre de acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Otras medidas: violencia de género:** Facilitar a las víctimas la continuidad laboral, más allá de lo que marca la legislación.

#### **Otras medidas: 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.

#### **Otras medidas: seguridad y salud**

Facilitar información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

- Mantenimiento de un espacio en la intranet corporativa y un buzón específico para dar respuesta a temas de igualdad.
- Borrador de un “Protocolo de Actuación en casos de violencia de género” (pendiente de aprobación).
- 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.



- Día de la Mujer “8 de Marzo”: mención especial en la intranet de la empresa
- Publicación de una noticia con motivo del 25 de Noviembre “Día internacional para la eliminación de la violencia de género contra la mujer”.
- Envío a las tiendas en el territorio nacional de un dossier informativo sobre el “Plan de Igualdad”.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Dificultades como tales ninguna a destacar.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Para Grupo Cortefiel, la puesta en marcha y el seguimiento del Plan de Igualdad ha supuesto principalmente un ejercicio de auto reflexión, para saber en qué punto se encuentran actualmente y abrir la puerta a nuevos proyectos que mejoren o refuercen la situación de la compañía en materia de igualdad. En definitiva, la oportunidad de mejorar.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión para la renovación del Plan: **6.000 €**.

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.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Facilitar recursos para conciliar a empresas y plantillas laborales por parte del Gobierno/ CCAA
- Fomento del teletrabajo y las jornadas intensivas
- Cambio de horarios de trabajo (empezar y salir antes) y/o flexibilidad horaria
- Mismo periodo de descanso por maternidad y paternidad (a disfrutar de forma simultánea o consecutiva)
- Implantar la dirección por objetivos de forma que las promociones se planteen en base a logros de la persona independientemente de su género.



# DIVERTIA GIJÓN S.A.

Gijón | :Divertia

Año de incorporación al Directorio: 2016

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*María Ángeles Alonso Lario*  
Responsable de Desarrollo Empresarial

985 18 51 08 [empresas@gijon.info](mailto:empresas@gijon.info)

## LOCALIZACIÓN

C/ Cabrales, 82  
33201 Gijón

[www.gijon.info](http://www.gijon.info)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

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

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Empresa municipal que aglutina las áreas de Turismo, Festejos, Teatro Jovellanos, Festival Internacional de Cine y Jardín Botánico.

## 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 PLANTILLA		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	53	49,06
2017	51	49,02
2016	51	49,02
2015	51	49,02

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Divertia Gijón 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 Empresas de Promoción y Desarrollo (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. 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 DEL 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, OOAA 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.

### **NUEVAS ACTIVIDADES O NOVEDADES DERIVADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

- Participación activa, a través de la Comisión de Igualdad, en la evaluación del I Plan de



Igualdad, en la valoración de las medidas puestas en marcha y en la propuesta de nuevas actuaciones.

- Se ha realizado un estudio para analizar la brecha salarial existente en el Ayuntamiento y las empresas municipales.
- Aprobación del *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo*.
- Se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo y la formación del personal.
- Impartición de un curso específico para sensibilizar al personal sobre la necesidad de una mayor utilización de un lenguaje no sexista.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO**

Desconocimiento por parte del personal de los permisos y licencias que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos sexos y una participación más equilibrada en el disfrute de los mismos entre ambos sexos.

No se ha avanzado en las actuaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género incluidas el Convenio que permitan alcanzar una conciliación de vida familiar y laboral real y efectiva entre las mujeres y los hombres.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

En el marco del nuevo Plan de Igualdad municipal y nuevo Convenio Colectivo de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón se pueden avanzar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y en el desarrollo de acciones en materia de igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

La concienciación del personal en material de igualdad no sólo tiene efectos positivos en los trabajadores y trabajadoras de la misma empresa, sino que puede tener reflejo en la programación cultural y festiva de la ciudad, obteniendo un efecto amplificador que beneficie al conjunto de la ciudadanía.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Puesta en valor del Plan, como elemento que permite mejorar la gestión de la empresa y la optimización de los recursos humanos, y ser ejemplo visible para el sector privado de la aplicación de buenas prácticas en materia de igualdad.

La formación es una herramienta esencial para la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral desarrollando la capacidad de los trabajadores para incluirla en sus respectivos puestos.



# DKV SEGUROS

**DKV**  
SEGUROS MÉDICOS

Año de incorporación al Directorio: 2011

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Rosa Beltrán Fatás*  
Responsable Selección y Desarrollo

976 28 91 38 rosa.beltran@dkvseguros.es

## LOCALIZACIÓN

Avda. Maria Zambrano , 31  
50018 Zaragoza

## SEDE EN GIJÓN

Cervantes 22, bajo  
33203 Gijón

[www.dkvseguros.com](http://www.dkvseguros.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Seguros. Especializada en salud y prevención.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

- 2018** “Great place to work” 10 años consecutivos.
- 2017** Renovación “Chárter de la Fundación Diversidad”.
- 2016** Renovación certificado “Empresa Familiarmente Responsable” (efr), de la Fundación Más Familia. Hemos pasado a la clasificación de B+

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>771</b>	<b>59,92</b>
2017	782	61,00
2016	781	60,43
2015	771	61,00
2014	756	61,20

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>8</b>	<b>75,00</b>
2017	8	100,00
2016	8	75,00
2015	8	75,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

DDKV, empresa de Seguros, especializada en Salud, comprometida con las personas y orientada al desarrollo sostenible. La sede central se encuentra en Zaragoza. Tras el **compromiso de la Dirección** para impulsar medidas de igualdad, comienza la fase de **diagnóstico**, que fue elaborado por una consultora externa, con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos. El proceso duró aproximadamente un mes.

El proceso de negociación del Plan finaliza con el acuerdo entre las partes y es el Departamento de Recursos Humanos el responsable de desarrollar el programa y propuestas de igualdad e integrar esta filosofía en sus procesos habituales. Le apoya en esta misión el **Comité Permanente de Igualdad**, formado por personal trabajador de las diferentes áreas de la organización participantes en el programa Óptima (y, por tanto, con formación en la materia), por miembros de la Representación Legal del personal y por el Departamento de Recursos Humanos. Las funciones del grupo son impulsar los objetivos establecidos en la Ley Orgánica de Igualdad, recoger información, representar a los diferentes colectivos de la empresa y proponer prácticas a adoptar en la organización.

El **Plan de Igualdad** fue finalmente aprobado en 2009 y actualizado y revisado en 2013. Se establece su vigencia indefinida, se concibe como un plan de acción continuo, que pretende implantar periódicamente nuevas prácticas o acciones positivas que respondan a los objetivos de igualdad y conciliación. Así y partiendo de las propuestas del grupo de trabajo, y con la representación de la plantilla como parte del mismo, se proponen acciones a implantar al Comité de Dirección, siendo necesaria su aprobación para implantar estas acciones. La información de seguimiento, junto con otro tipo de información periódica recogida en la organización, son elementos de diagnóstico continuo en materia de igualdad, estando prevista una evaluación de las acciones estipuladas en el Plan cada año, así como, en su caso, la propuesta de nuevas medidas.

Cada acción a implantar tiene definido su objetivo, personas a las que va dirigido, responsable y personal implicado en la puesta en marcha, medios necesarios, sistema de seguimiento y control.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

- Asegurar criterios de igualdad en los procesos de selección.
- Programa de becarios/as con criterios de igualdad.

### Promoción y formación

- Publicación de puestos vacantes.
- Definir planes de carrera de clasificación profesional.
- Sistemas de evaluación de objetivos.
- Establecer procedimiento para procesos de promoción con informe de competencias de todas las personas analizadas.
- Plan de Igualdad en formación inicial y manual de acogida.
- Subvención formación reglada.



- Facilitar acceso a la formación.
- Incluir, en el análisis de necesidades de formación, un apartado para solicitar formación con vistas al desarrollo profesional y la promoción.
- Permiso el día anterior a exámenes de formación reglada.
- Organizar formación en materia de gestión de la conciliación e igualdad

### **Retribuciones**

- Estudio de las diferencias salariales por sexo.

### **Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad**

- Recoger opinión de empleados y empleadas en materia de igualdad y conciliación.
- Base de datos servicios de conciliación.
- Aumentar el permiso por paternidad.
- Horario que facilita conciliar.
- Horario especial para personal con hijos/as o ascendientes con problemas.
- Facilitar ayudas y asesoría al personal empleado con problemas. Grupo Voluntarios/as.
- Permiso adopción internacional.
- Ampliación maternidad en caso de hijos/as con enfermedad.
- Control del horario de reuniones de trabajo.
- Permiso por hospitalización.
- Permiso proyecto solidario.
- Permiso tutorías/reuniones de colegio.
- Permiso para acompañar a consultas médicas a padres/madres dependientes o con enfermedad grave.
- Servicio de asesoramiento social telefónico.
- Servicios asistenciales a precio de coste.
- Permiso retribuido desde la semana 37 de gestación a la fecha del parto.
- Implicación y compromiso de la Dirección.
- Ticket guardería, que permite que el personal empleado con hijos o hijas de entre 0 y 3 años que vayan a la guardería puedan descontar directamente de su nómina el importe total o parcial de la factura de la misma, beneficiándose de esta manera de un ahorro fiscal, ya que estas cantidades están exentas del impuesto del IRPF. Esta acción se realiza a través de una empresa de servicios.

### **Otras medidas: comunicación**

- Implicación y compromiso de Dirección.
- Difusión de Plan de Igualdad en la empresa.



- Sensibilizar a otros colectivos.
- Incluir en el “Programa Lenguaje Claro” objetivos referentes al uso de un lenguaje no sexista.

#### **Otras medidas: seguridad y salud**

- Póliza de salud gratuita para el personal.
- Campañas de salud y prevención.
- Clases de Pilates, GAP, marcha nórdica en algunos centros de trabajo.
- Apoyo psicológico para control de estrés.

#### **Seguimiento de las medidas:**

Se han incrementado las siguientes medidas a desarrollar en el plan de igualdad, considerando como nuevas medidas aspectos que no se habían tenido en cuenta hasta el momento:

- Definir concepto de Conciliación en DKV y comunicación.
- Sesión con Comité de Dirección sobre Conciliación.
- Sala lactancia Servicios Centrales Zaragoza.
- Flexibilidad horario al día siguiente a viaje con vuelta posterior a 20 horas.
- Póliza decesos.

#### **NUEVAS ACTIVIDADES O NOVEDADES DERIVADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Nuevas medidas 2017: Cheque transporte

Cada tres años se realiza una encuesta preguntando a la plantilla sobre la satisfacción con las medidas que tenemos implantadas.

El seguimiento y evaluación de todas las medidas lo realizamos a través de la auditoría tanto interna como externa que nos obliga el Modelo de Gestión efr.

Continuamos haciendo una alta comunicación a través de la publicación de noticias en la intranet. En la revista equipo también tenemos una sección en la que contamos novedades con respecto a las medidas o temas relacionados con conciliación e igualdad.

#### **DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO**

Nuestro sistema retributivo no diferencia antigüedad y cuando se analizan salarios para realizar seguimiento de la brecha salarial es complicado.

#### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Valoración muy positiva de las medidas implantadas en el plan de igualdad, haciéndose necesario incrementar el conocimiento de las mismas por la totalidad de la plantilla, en este sentido se ha realizado una importante difusión de las medidas tanto en noticias de la intranet de la compañía como con videos en los que los propia plantilla contaba las medidas que utilizaban. Hemos realizado una encuesta del conocimiento y satisfacción de las medidas y los resultados son muy positivos. Se ha mejorado mucho en el conocimiento y la satisfacción es muy alto.



## **INVERSIÓN REALIZADA**

Mantenemos la inversión en las diferentes acciones definidas, en el último ejercicio se ha realizado mayor inversión en facilitar la actividad deportiva y la conciliación. También se ha buscado la reducción de brecha salarial y el desarrollo y promoción de mujeres.

Otra inversión importante se ha centrado en el Modelo de Liderazgo, patrocinio de *Womennalia*, formación en diversidad y conciliación y en teletrabajo.

## **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Consideramos muy importante el compromiso de la Dirección y tener claro el concepto de conciliación, cómo la empresa o institución se preocupa por mí y yo me comprometo y apporto más a la empresa o institución.



# DN SEGURIDAD



Año de incorporación al Directorio: 2018

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Jesús Vigil Pellón  
Jefe Seguridad

656 34 76 29 [jvigil@dnseguridad.es](mailto:jvigil@dnseguridad.es)

**LOCALIZACIÓN**

C/ Martín Sarmiento, 22  
24005 León

**SEDE EN GIJÓN**

C/ La Muralla, 9  
33202 Gijón

<https://dnseguridad.es/>

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Otros servicios a las empresas.  
Vigilancia y Seguridad

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio Colectivo de Empresas Seguridad Privada.

**EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	14	21,42
2017	9	0,00
2016	9	0,00
2015	-	-

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad está incorporado a su gestión 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, 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 y visibilizar 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.

## OBJETIVOS Y/O MEDIDAS DE IGUALDAD

- **Compromiso de Igualdad**, por parte de la Dirección y de todo el Personal.
- **Formación interna y externa al servicio de Igualdad**, con cursos, con Jornadas de Sensibilización y con Módulos Transversales en todos los programas formativos. Permisos para asistir a cursos de formación, realizar exámenes, etc.
- **Participación y representación equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos directivos y en los distintos departamentos.
- **Política salarial y de promoción igualitaria**, en función de las capacidades, experiencia e idoneidad. Los sueldos de todas las personas empleadas en sus distintas categorías están por encima de los pactados en los Convenios laborales del sector.
- **Política de Contratación, que garantice el principio de Igualdad**, con presencia de mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la Organización. En un proceso de selección, se escogerá a la persona mejor formada y preparada, además de menor representada en género en un determinado departamento.
- **Comunicación Interna y Externa**. Eliminación del lenguaje sexista en todas las comunicaciones y documentación del Grupo. Compromiso para la difusión de los principios de Igualdad y la perspectiva de género en las actuaciones.
- **Acciones y Actividades de Formación sobre Violencia de Género.**
- **Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:**
  - o Adaptación y flexibilidad de los horarios de los trabajadores y las trabajadoras, dentro de los límites que la actividad o el servicio a realizar lo permita, se les facilita para mejor combinar el trabajo con su vida familiar.
  - o Margen de libertad horaria, en las tareas comerciales y o de preparación y elaboración de materiales.
  - o Adopción de medidas de reducción de jornada, acumulación de horarios, con establecimiento de permisos por maternidad y paternidad. Concesión de períodos de excedencia, de tres meses a 2 años, para las madres que han dado a luz y así lo soliciten. Las madres con niños de 1 a 3 años tienen la posibilidad de elegir horarios dentro de las exigencias y posibilidades de las empresas. Ayudas para la búsqueda de centros de educación, cercanos a su puesto de trabajo, para los hijos/as de los empleados/as. Concesión de permisos, en caso de hijos pequeños o de personas dependientes a su cargo, de hasta 3 horas al mes, retribuidas, o de horas sin retribuir o a compensar en otros horarios. Establecimiento de medidas que favorezcan la formación de



las mujeres y de los hombres a los diferentes puestos de trabajo y responsabilidades dentro de la empresa, con el fin de lograr un mayor equilibrio; como son los cursos complementarios y de especialización a los trabajadores/as acerca de las actividades en las que se encuentren subrepresentados/as.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO**

Dificultad para recoger los datos por falta de conciencia con la igualdad de las personas trabajadoras.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Una gestión adecuada de la Igualdad supone una ventaja competitiva de nuestra empresa en el sector de seguridad privada, a trabajadores más concienciados, mejores resultados.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

- Gastos de formación: 750 euros
- Local de reunión y debate: Sin coste
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo. Hemos invertido en una aplicación específica para la gestión del personal, donde además de temas laborales, gestionamos calidad e igualdad. 6.000 euros
- Difusión interna de las medidas del plan: En proceso de desarrollo, todavía no hay inversión.
- Difusión externa de las medidas del plan: En proceso de elaboración, todavía no hay inversión.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La posibilidad de que las administraciones establezcan un tipo de mentorazgo o tutoría que nos ayude en la gestión de la igualdad.



# EDP ENERGÍA (GRUPO)



Año de incorporación al Directorio: 2008

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Carmen Echevarría Cuadrado  
Departamento de Recursos Humanos

902 83 01 00 cechevarria@edpenergia.es

## LOCALIZACIÓN

Plaza del Fresno, 2  
33007 Oviedo

## SEDE EN GIJÓN

C/ Canga Argüelles, 18  
33202 Gijón

[www.dkvseguros.com](http://www.dkvseguros.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Energético. Generación, Distribución y Comercialización de energía

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

5 empresas dentro del grupo EDP energía: EDP España S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., EDP Comercializadora, S.A.U., EDP Empresa Servicios Financieros, EDP Sucursal en España, S.A.U.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** Premios a la Responsabilidad Social - Foro Guztion Artean Eginez (Bizkaia) **EDP energía Premio Responsabilidad Social Empresarial.**

**2018** Auditoría y renovación Certificado EFR “**Empresa Familiarmente Responsable**”, de la Fundación Más Familia

## CONVENIO DE APLICACIÓN

El Convenio Colectivo del Grupo HC Energía, actualmente en ultractividad, publicado en BOE de

24/02/2014, 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 los trabajadores y la empresa.

## EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2017*	1.284	25,00
2016	1.508	25,60
2015	988	20,00
2014	1.149	19,20
2013	1.143	----

\*Al encontrarnos en los primeros meses del año 2018 no podemos concluir datos del año en vigor.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Desde 2008 se ha desarrollado un Plan de igualdad, en consonancia con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, se creó para ello 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.

En 2008, se puso en marcha la elaboración y desarrollo del **Plan de Igualdad**, en cumplimiento con lo exigido en la Ley orgánica 3/2007 y con el objetivo de implantar una política que permitiese evitar cualquier comportamiento contrario a la igualdad, 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.

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.

El proceso de negociación y elaboración del Plan duró 24 meses. 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, estando actualmente en ultractividad. Las personas responsables de negociar y ejecutar el Plan han recibido formación específica en materia de género e 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.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Entre otras, el Grupo EDP España cuenta con una serie de medidas que garantizan la Igualdad en sus empresas así como el control y seguimiento de éstas, que como muestra de las más relevantes y mejor valoradas por los empleados de la compañía son las siguientes: 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 de la compañía 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/a (biológico, 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.** El personal de oficina con régimen de trabajo de jornada normal tendrá opción a disfrutar de una flexibilidad horaria, pudiendo retrasar para ello, hasta 30 minutos las horas de entrada y salida del trabajo. También que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo dependientes o discapacitados (en los términos definidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en cuarenta y cinco minutos más que el resto de personas trabajadoras.
- **Jornada Normal Especial.** Se ha implantado este nuevo tipo de Jornada Laboral para promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Consiste en disponer de jornada homo-



génea de mañana de 7 horas de trabajo efectivo, teniendo una bolsa de 179 horas anuales que se podrán distribuir en horario de tarde de la manera más 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.

### **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 promovido el avance en la implantación anti-acoso, ampliando el ámbito de aplicación a todos los tipos de acoso. Durante el año 2016 se pretende implantarlo en la totalidad de empresas del Grupo EDP España.

### **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 los trabajadores, así como también las comunicaciones que desee realizar la empresa.

### **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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

Las medidas que se han implantado o nuevas que han surgido, han sido entre otras:

- El seguimiento por parte de la Comisión de Asuntos Laborales. Esta Comisión se forma por representantes de la plantilla y de la parte empresarial, en la cual se tratan los diferentes asuntos que se mantienen en cada una de las reuniones y donde se exponen los puntos a



tratar para continuar mejorando en materia de Igualdad, entre otras materias relevantes para la organización.

- Se ha ampliado el protocolo de acoso a todos los casos y se pretende hacerlo extensivo al resto de empresas del Grupo EDP España.
- La Jornada Normal Especial ha sido fruto del interés por parte del Grupo EDP para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que supone una reestructuración horaria a favor de la persona trabajadora.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO**

Todos los integrantes del Grupo EDP España (parte empresarial y trabajadores) 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/INCONVENIENTES 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 con el expreso seguimiento en materia de igualdad.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión aproximada para la puesta en marcha del Plan: 60.000 €.

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...).

El principal gasto se realizó al inicio de la implantación del Plan de Igualdad, 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 donde se realiza el seguimiento y control de los Planes de Igualdad.

### **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.



# EMA

## EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE GIJÓN, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

José Abraham Menéndez Riera  
Director Económico- Financiero

985 18 28 62 secretaria.ema@gijon.es

**LOCALIZACIÓN**

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
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Suministro de agua

### OTROS PREMIOS 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**

El 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. Cap. II sobre Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.*

**EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	154	13,63
2017	154	15,60
2016	153	15,70
2015	156	17,90
2014	154	16,20

\*De las **21** mujeres que forman parte de la plantilla, el **66,6%** desempeñan puestos administrativos y un **33,33%**, puestos técnicos de categoría superior.



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Empresa Municipal de Aguas de Gijón, en adelante EMASA, 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.

EMASA 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 EMASA, 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 de la empresa. 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 EMASA 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.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

(Ver tabla en página siguiente)



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. Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla.
6. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género.	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. Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial. 9. Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos asociados a carga física y sobreesfuerzo.
7. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.	10. Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores.
8. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.	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.
9. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva.	13. Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación.
10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.	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.



## DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO

Por el momento en el proceso no hemos encontrado dificultad alguna a resaltar.

## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

**Ventajas** para la empresa y el personal que lo integra:

- Cumplimiento de la legislación vigente
- Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo
- Beneficiar a las mujeres y a los hombres, en cuanto a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mejor ambiente de trabajo
- Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal
- La diversidad como fuente de enriquecimiento
- Consolidar la cultura de empresa a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Cuidar la imagen corporativa de la empresa

En cuanto a los **inconvenientes**, no se observa inconveniente alguno al respecto en esta primera fase.

## 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.

## SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Continuando con lo realizado en la primera fase, Impulsar en el Plan de Formación de la empresa, las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.



# EMTUSA

## EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE GIJÓN, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

*Juan José Piniella Aranda*  
Director Gerente

985 18 10 90 gerencia.emtusa@gijon.es

**LOCALIZACIÓN**

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
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Transporte urbano de Gijón

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

XVI Convenio colectivo de empresa EMTUSA de 13 de marzo de 2013, vigente hasta el 31 de diciembre de 2015. TÍTULO X sobre Igualdad.

**EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	336	9,82
2017	339	9,85
2016	339	10,03
2015	323	9,91
2014	325	9,85

\*Los puestos que cubren el colectivo de mujeres están distribuidos en los departamentos de Administración y conducción.

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

EMTUSA es, pues, partícipe de los principios de actuación, políticas y compromisos que incumben al Ayuntamiento de Gijón como Administración Pública 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 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, Gijón Crece 2016- 2019», suscrito por el Ayuntamiento de Gijón, los sindicatos comarcales UGT, CCOO y FADE (Federación Asturiana de Empresarios) el 14 de julio de 2016 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** de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón S.A. (EMTUSA) 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.

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.

No obstante, la empresa ya venía implementando medidas para garantizar la efectividad del principio de igualdad; así, el Título X del XVI Convenio Colectivo, 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».

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 los empleados y empleadas de la Empresa, incluyéndose entre las mismas la protección de los trabajadoras embarazadas o en proceso de lactancia.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE 1	PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<p><b>Incorporación del Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo.</b></p>	<p>IMPLANTADA.</p> <p>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.</p>	<p>Garantizar unos procesos de selección objetivos.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>IMPLANTADA</p> <p>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.</p>	<p>Compromiso municipal con la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p><a href="https://igualdad.gijon.es/pa-ge/16802-carta-local-para-la-igualdad-2016-2020">https://igualdad.gijon.es/pa-ge/16802-carta-local-para-la-igualdad-2016-2020</a></p>
<p><b>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.</b></p>	<p>EN PROCESO</p> <p>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.</p>	<p>Convocatoria del Curso sobre factores Psicosociales impartido por el Servicio Mancomunado de Salud Laboral.</p>



EJE 2	ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<p><b>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</b></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><b>Buscar fórmulas para fomentar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad de la empresa.</b></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>



EJE 3	ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<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>NO IMPLANTADO</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 EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJON.</p>
<p>Determinar las causas por las que se han obtenido unos resultados diferentes en las convocatorias de empleo según el género</p>	<p>EN PROCESO</p> <p>Pendiente de la realización de procesos selectivos</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>		



EJE 4	PROMOCIÓN	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<b>Establecer medidas de acción positiva que potencien la promoción de trabajadoras</b>	EN PROCESO  Los principios de igualdad, mérito y capacidad informan toda la actuación de la empresa en materia de acceso y promoción en el empleo	
<b>Garantizar los mismos principios de actuación que los señalados para los procesos de selección (lenguaje neutro, presencia equilibrada en tribunales, seguimiento de resultados...).</b>		
<b>Poner en marcha acciones formativas que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de promoción.</b>		



EJE 5	RETRIBUCIONES	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<b>Certificar la igual en la política retributiva que la empresa aplica desde su creación</b>	EN PROCESO  Se ha realizado un Estudio de Brecha Laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón.	

EJE 6	FORMACIÓN EN IGUALDAD	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<b>Fomentar las acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades</b>	EN PROCESO  Se incluirán dichas acciones dentro del Plan de formación	



EJE 7	SALUD LABORAL	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<b>Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</b>	IMPLANTADO	El Convenio Colectivo actualmente en prórroga incluye un Protocolo al efecto.
<b>Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos psicosociales</b>	EN PROCESO Se está impartiendo la formación para el posterior estudio de riesgos psicosociales.	
<b>Analizar las causas del mayor porcentaje de accidentes laborales por parte de los trabajadores y establecer las medidas oportunas.</b>	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.



EJE 8	IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACION	DOCUMENTACIÓN APORTADA
<b>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.</b>	IMPLANTADO	INSTRUCCIÓN N° 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.
<b>Preservar los derechos de conciliación de la plantilla</b>	IMPLANTADO	CONVENIO COLECTIVO
<b>Recoger de manera sistemática los datos desagregados por sexo, tanto los referidos a la plantilla como los relacionados con los servicios prestados</b>	EN PROCESO	



### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

- Promover la consolidación de una cultura profesional comprometida con la igualdad.
- Diseñar estrategias y actuaciones orientadas hacia la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Impulsar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad municipal y sus organismos autónomos, así como el de las empresas municipales.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Cuantificar el número de personas que pueden optar a un puesto de conciliación de tal manera que no afecte al normal desarrollo del servicio.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

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.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Contratación de una consultora externa.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Listas paritarias



# EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE URBANO DE GIJÓN, S.A.



Nueva incorporación: 2011

● Renovación del compromiso

**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Marta M<sup>a</sup> González Cortés  
Jefa de RRHH

☎ 985 18 14 63 ✉ [mmgcortes@emulsa.org](mailto:mmgcortes@emulsa.org)

**LOCALIZACIÓN**

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
- III Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Limpieza, residuos, mantenimiento de zonas verdes

**DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD**

**2017** Renovación del Distintivo de “Igualdad en la Empresa” -DIE- del Ministerio, otorgado en 2011.



MARCA ASTURIANA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD

**2016** Obtención del Distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”. Principado de Asturias.

**OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO**

**2015** Primera empresa asturiana en obtener la certificación IQNET SR10 en Responsabilidad Social Corporativa.

**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 LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	642	40,90
2017	643	40,70
2016	646	39,40
2015	698	39,50
2014	638	39,34



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

El respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de medidas para eliminar cualquier discriminación son obligaciones de todas las empresas, públicas y privadas, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

De forma posterior, 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, incide nuevamente en dichos deberes, haciendo referencia específica a la obligación de elaborar planes de igualdad por parte de los organismos públicos.

Desde el primer momento de aprobación de la LOIEMH, la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, S.A. (EMULSA) asumió el compromiso de incorporación en su gestión del respeto por la igualdad de género, elaborando su primer plan de igualdad e incorporándolo en el marco del Convenio Colectivo 2008-2011. Dicho **I Plan de Igualdad de EMULSA**, 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 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la concesión del **“Distintivo de Igualdad en la Empresa”** (Orden Ministerial de 26 de noviembre de 2010), en su primera convocatoria junto a otras 29 empresas españolas. Dicho distintivo ha sido renovado anualmente por la empresa.

Otro de los reconocimientos recibidos por EMULSA por su trabajo a favor de la igualdad de género, ha sido el hecho de participar, desde el momento de su creación en el año 2011, en el **Directorio de empresas comprometidas con la igualdad de Gijón**, del que forman parte diversas organizaciones empresariales con sede en Gijón, que incorporan criterios de igualdad en su gestión empresarial. EMULSA ha renovado anualmente su participación en todas las ediciones del directorio (2011-2017).

Desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública EMULSA debe transmitir a todas las empresas del municipio, 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.

Una de las principales conclusiones de dicho diagnóstico fue la disminución progresiva de la brecha salarial, desde el 10,5% de 2011 hasta un 8% en el año 2013, muy lejos de la media europea que 2012 se situó en un 16,5%, lo que permitió trasladar un mensaje de optimismo hacia las políticas de igualdad implantadas y sirvió de impulso para seguir trabajando en la implantación de medidas de igualdad.

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.

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.

Todas las medidas de intervención que se plantean en este Plan de Igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad.

## PRINCIPALES MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD

### 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 mencionados.
- 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...)

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO**

Se han impartido dentro del Plan de Formación 2017 cursos internos específicos en materia de Igualdad, así como diversos cursos dirigidos concretamente a mandos intermedios y Comité de Empresa. Con la consecución de la certificación IQNet SR10 de nuestro sistema de gestión en Responsabilidad social, además de estos cursos específicos se han desarrollado cursos en materia de Responsabilidad Social Empresarial dentro de los cuáles se refuerza el mensaje de la igualdad de oportunidades.

Para el año 2018, se siguen manteniendo en el Plan de Formación, acciones formativas voluntarias en materia de Igualdad y Responsabilidad Social, así como cursos obligatorios para el Comité de Empresa, mandos intermedios y trabajadores con personal a cargo.

Además, todas las promociones internas desarrolladas y las contrataciones externas cuentan en sus programas con un módulo transversal en ambas materias, lo que sigue reforzando el conocimiento de nuestro personal en este ámbito.

Durante el año 2017, EMULSA ha participado en el “Coloquio sobre buenas prácticas” organizado por el Instituto Asturiano de la Mujer, en el que participaron todas las empresas que han obtenido el distintivo de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad del Principado de Asturias en el año 2016.

Asimismo, este año EMULSA ha participado en la acción formativa “Integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa” enmarcada dentro del Plan Local de Formación 2017 del Ayuntamiento de Gijón, a través de una charla de 2 horas explicando el proceso de implantación de su plan de igualdad en la empresa, las medidas ejecutadas y los resultados alcanzados.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Las políticas de Igualdad están muy introducidas en la gestión del día a día de la empresa, por lo que se realiza desde la más absoluta normalidad.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

La relación es totalmente fluida entre la empresa y la representación legal de las personas



trabajadoras, de cara a la ejecución de las medidas a través de la Comisión de Igualdad constituida al efecto.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Se ha contratado una asistencia técnica con Fundación Mujeres para la realización del diagnóstico del II Plan de Igualdad y la elaboración del III Plan de Igualdad en la empresa.

Asimismo, Se han impartido dentro del Plan de Formación 2017 cursos internos específicos en materia de Igualdad, así como diversos cursos dirigidos concretamente a mandos intermedios y Comité de Empresa.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Mayor visibilización y esfuerzo en la divulgación del trabajo realizado y los resultados conseguidos, siendo capaces de trasladar a datos objetivos y cuantificables todos aquellos aspectos vinculados a las políticas de Igualdad.

Fomento de la implantación en las empresas de la Responsabilidad Social Empresarial, que refuerza aún más el mensaje de la Igualdad de oportunidades.



# ENAGÁS TRANSPORTE S.A.U.



Año de incorporación al Directorio: 2011

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Teresa Blanco Díez.** Coordinadora de Persona. Dirección de Personas y Bienestar 917 09 92 72 [mtblanco@enagas.es](mailto:mtblanco@enagas.es)

**Rosaura Ibáñez Martínez.** Técnica. Dirección de Personas y Bienestar 917 09 60 58 [ribanez@enagas.es](mailto:ribanez@enagas.es)

## LOCALIZACIÓN

Paseo de los Olmos, 19  
28005 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

Puerto de El Musel, s/n  
33212 Gijón

[www.enagas.es](http://www.enagas.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Suministro de Energía:  
Transporte de Gas Natural

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

El Grupo Enagás (en adelante Enagás) lo componen: Enagás, S.A.; Enagás GTS, S.A.U; Enagás Transporte, S.A.U; Enagás Internacional, S.L.U; Enagás Transporte del Norte, S.L.

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2017** Renovación del Distintivo de “Igualdad en la Empresa” -DIE- otorgado por el Ministerio de Igualdad ( desde 2010, primera edición).

## OTROS PREMIOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** Mantenimiento del certificado “**Empresa Familiarmente Responsable**” (efr) con la calificación empresa proactiva B+, de la Fundación Más Familia.

**2016** Adhesión a la Red de empresas del Mediterráneo del **Observatorio Generación & Talento**, de la Asociación 50 plus Generaciona.

**2015** Adhesión a la **Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad.

**2015** Obtención del **Sello Bequal** por su compromiso con las personas con capacidades diferentes.

**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

El 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 A NIVEL NACIONAL			DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES	AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	1.307	27,16	2018	7**	14,18
2017	1.333	26,90	2017*	6	16,67
2016	1.338	26,80	2016	7	28,57
2015	1.264	25,40	2015	7	28,57

(\*) El número de mujeres en plantilla descendió con motivo del traslado a Madrid de una Técnica.  
 (\*\*) El incremento de una persona en plantilla obedece a la sustitución, por interinidad, de una excedencia por cuidado de menores.

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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.

A lo largo de 2018 está previsto acometer un **II análisis cuantitativo** de la situación de la compañía a 31/12/2017, 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, está previsto integrar en el Plan de Igualdad las competencias sobre **violencia de género** para lo cual se están definiendo los objetivos, medidas e indicadores de gestión y seguimiento en esta materia.

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 medidas contenidas en el Plan de Igualdad del Grupo Enagás 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.

Las personas responsables en materia de Igualdad y los miembros de la Comisión tienen **formación en materia de Igualdad**.

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 de Enagás** ha creado un blog

en el que publica periódicamente artículos sobre Igualdad y Diversidad.

Acompañamos algunos ejemplos:

**Nuestro reto común: la igualdad de género**  
por Antonio Llardén | 27 Jun 2017 | Actualidad |



**Acelerar el objetivo 50-50, clave del Día de la Mujer**  
por Antonio Llardén | 8 Mar 2017 | Actualidad |



**El apoyo a la maternidad y paternidad, un compromiso de las empresas**  
por Antonio Llardén | 1 Jun 2017 | Actualidad |



Igualmente en el Informe anual 2017, se considera a la compañía como un referente en igualdad de género:

**Referente en igualdad de género**

Prestamos especial atención a garantizar y reforzar la igualdad de género, con medidas concretas para incrementar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, un objetivo contemplado en nuestro **Plan de Igualdad**. En solo tres años, hemos aumentado desde el 21% hasta el 31% la participación de mujeres en puestos pre-directivos y directivos, superando el compromiso del 25% que nos habíamos marcado en 2014 con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

También impulsamos programas de formación, desarrollo profesional y *mentoring* para identificar y potenciar

el talento femenino, como 'Mujeres con talento', '¿Hasta dónde quieres llegar?' y el 'Proyecto Promociona'.

Estos avances han hecho posible que en 2017 Enagás haya sido reconocida por Equileap y la Universidad de Maastricht como una de las seis compañías españolas líderes en igualdad de género a nivel mundial. También contamos con el Sello Bequal por el trabajo realizado para favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad y hemos renovado nuestra presencia en el **Chárter de Diversidad**, una iniciativa que, en el marco de las Directrices Europeas, fomenta la gestión y la inclusión de la diversidad en las empresas de una manera eficaz, garantizando siempre la igualdad de oportunidades.



Distintivo Igualdad en la Empresa desde 2010



Sello Bequal por el compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad



Adhesión al Chárter de la Diversidad (pluralidad en la empresa)

## PRINCIPALES MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO ENAGÁS

### 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.

Página del portal de empleo web Enagás:

**Una trayectoria de más de 45 años**

**Noticias de Enagás**

- Enagás y Redexis Gas crean "H2Gas" para impulsar el hidrógeno renovable 08/03/2018
- Emisores Españoles nombra Presidente a Rafael Piqueras, en representación de Enagás 08/03/2018
- Las interconexiones hacen posible el suministro de gas natural a Francia desde España durante la ola de frío 01/03/2018

**Junta General de Accionistas**  
Enagás celebra su Junta General de Accionistas. 22/03/2018 12.00h  
Acceso a webcast.

**Demanda diaria de Gas**

**Trabaja con nosotros**

**Verificación del PCS de facturación**

**Subastas de capacidad en interconexiones con Europa**

**Sistema de Alertas** | **Publicaciones** | **Contacta con Nosotros**

Síguenos en...  
Facebook | Twitter | LinkedIn | YouTube | Google+ | Instagram

**Nuestro compromiso con la sociedad**

**Nuestro compromiso con la sociedad 2017**  
Con esta publicación, queremos compartir qué somos y qué hacemos para contribuir al bienestar de las personas y al desarrollo de un mundo más sostenible.

Copyright 2014 © Enagás S.A. Paseo de los Olmos, 19 28005 Madrid Tlf. 902 443 700 / (+34) 91 709 92 00  
Contacto | Mapa web | Aviso Legal | Ayuda | Accesibilidad | Política de Cookies

Logos: E, ROBE COSAM Sustainability Award Gold Place 2018, FTSE4Good, MSCI, 2017 Greenpeace Sustainability Index, efr empresa, Enagás 2018, top EMPLOYER ESPAÑA 2018, WFC, WAF-AM, WAF-AM, ba

### Promoción y formación (son medidas de 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.

### Fomento de la utilización del lenguaje neutro:

**Decálogo**  
lenguaje inclusivo

- 1 Sé consciente del enorme **valor de las palabras**. ¡Utilízalas con cuidado!
- 2 **Feminiza las profesiones**, los cargos y las titulaciones, cuando la lengua lo permita.
- 3 **No abuses del masculino** como genérico.
- 4 **Alude al cargo o la profesión** y no a la persona.
- 5 **Personaliza el mensaje** si conoces al destinatario.
- 6 **Usa el género neutro** cuando no conozcas al destinatario.
- 7 **Clarifica el texto** cuando sea necesario el uso del masculino como genérico.
- 8 **Limita el uso de desdoblamientos** con barras /a, /o
- 9 **Evita el uso de la @** como agrupamiento de género. ¡No se puede leer!
- 10 **Alterna el orden de precedencia** Don, Doña al comenzar un escrito.

### Espacio virtual para el crecimiento de las personas con un espacio dedicado a Igualdad y Conciliación.

The screenshot shows a user interface for an online course platform. On the left, there is a navigation menu with options like 'Plan formación Anual', 'Mi historial on line', 'Mi Perfil', 'Mi Ficha', 'Cambiar Clave', 'Comunicación', 'Mis contactos on line', 'Agenda', 'Actualidad sobre formac. y personas', 'Correo', 'Mediateca', 'Guía de usuario', 'Guía', and 'FAQs'. The main content area is titled '@ Mis cursos online' and displays a list of courses with progress bars and 'Estudiar' buttons. The courses listed are: 'Los derechos humanos en Enagás', 'Código Ético Enagás', 'Modelo de prevención de caídas en Enagás', and 'Igualdad, Conciliación y Prevención frente al Acoso'. On the right side, there is a sidebar with 'al catálogo de cursos avanza!', 'Documentación de cursos', 'Centro de Aprendizaje Tecnológico', and 'Enlaces de interés' with links to 'Strathclyde University', 'TEC, Tecnosa's, Ensamblam, Sotelo', 'Lectur, Simoes', 'Goutcha', and 'Masa'. At the bottom, there is a section for 'Actualidad sobre formación y personas' with a date 'Lunes 20-03-2018' and a headline '¿Cómo encontrar sentido a los malos momentos?'.

### Retribución (implementación continua)

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Programa de dirección de objetivos, con valoración de ítems sobre igualdad, como forma de retribución variable.

### Sistema de evaluación del desempeño basado en competencias alineadas con los valores corporativos.



### Comunicación del Director General de Personas y Recursos dotando de transparencia al proceso:

De: Perera De Gregorio, Javier  
 Enviado el: miércoles, 22 de marzo de 2017 16:05  
 CC: Orta Arburua, Marcelino; Díez de Ulzurrun Murio, Juan Andrés; García-Alarcón Altamirano, Borja; Martín Villan, Pello; Piqueroa Bañista, Rafael; Rodríguez Suarez, Clavilio; Seldalle Fernández, Jesus; Vela Lleras, Diego  
 Asunto: Proceso de Revisión Salarial 2017

Buenas tardes,

Con el objetivo de garantizar la transparencia del proceso de revisión salarial del colectivo excluido de convenio, en el último trimestre del año pasado se aprobó la **Norma General de Retribución Total** que explica los criterios, reglas y procedimiento a seguir no sólo en este proceso sino también en otros relacionados con temas asociados a la retribución ([https://www.intranet.enagas.es/cri/cri/00/0m/0tocs/ret\\_tot\\_07/APROBADOS/NG-NORMAS%20GENERALES/NG-005-0GRR/NG-005-0GRR-Norma%20General%20de%20retribuci%C3%B3n%20Total.doc](https://www.intranet.enagas.es/cri/cri/00/0m/0tocs/ret_tot_07/APROBADOS/NG-NORMAS%20GENERALES/NG-005-0GRR/NG-005-0GRR-Norma%20General%20de%20retribuci%C3%B3n%20Total.doc)).

Uno de los aspectos más destacables, es la regularización de la ejecución del proceso al primer trimestre de cada año. Por este motivo, durante el presente mes de marzo se procederá a realizar la **revisión salarial** de todo el **colectivo excluido de convenio** asociada al ejercicio 2017.

Como resumen de lo indicado en la Norma, destacar que el porcentaje de incremento salarial aplicable a cada profesional participante en el proceso depende tanto del resultado obtenido en su evaluación del desempeño como de su posicionamiento en la banda del colectivo al que pertenece.

En lo que respecta a la valoración del desempeño, dada la proximidad en la que se realizó el último ejercicio, se va a utilizar la realizada a finales de 2016 como input a la hora de establecer la nueva retribución fija anual de 2017. La evaluación del desempeño del ejercicio 2017 se realizará en el último trimestre del presente año y se utilizará como input de cara al proceso de revisión salarial del ejercicio 2018, modificándose de esta manera la dinámica de procesos sucesivos de revisión salarial.

Próximamente recibirás una **comunicación formal** vía **correo electrónico** en la que se te informará de cómo queda establecida tu retribución bruta anual fija con fecha de efecto 1 de enero de 2017.

Un cordial saludo,

Javier Perera de Gregorio  
 Director General de Recursos

### Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad (medida de implementación continua)

- Enagás 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.

### Medidas de conciliación

Enagás cuenta con 94 medidas. ¿Quieres saber más?  
 Información en cada ámbito para conocerlas



**Diez años reconocidos como familiarmente responsables**

Desde hace 10 años contamos con la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) en la categoría Proactiva B+ que otorga la Fundación Más familia. La renovación de esta acreditación nos obliga a llevar a cabo un trabajo de mejora continua, que complementamos con una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.



- En el año 2017 se ha puesto en marcha, con la realización de un proyecto piloto, un **Programa de Teletrabajo** 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.

### 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

Firmó en 2015 un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 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 presente año y conforme a lo acordado en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Enagás, está previsto integrar 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 del Grupo Enagás.

*Actividades llevadas a cabo en esta materia:*

- Programa formativo dirigido a mujeres víctimas de violencia de género. El proyecto engloba cinco talleres cuyo objetivo es que las participantes adquieran capacidades y habilidades que les permitan mejorar su empleabilidad a partir de los mensajes, actividades cooperativas

y 'role play' vinculados a cada contenido a tratar.



- Charlas de sensibilización, a través de testimonios reales, organizadas por la compañía y difundidas por streaming a toda la plantilla.



- Participación y patrocinio, por cuarto año consecutivo, en la carrera "Hay Salida" contra la violencia de género, con el fin de visibilizar entre los profesionales de la compañía y su entorno social el rechazo a la violencia de género y el apoyo a las víctimas.

- Difusión a través de los canales de comunicación de la compañía, internos y externos, del "Compromiso Enagás" con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.





## 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 períodos de lactancia.

### Incremento de mujeres en puestos directivos

En 2014 firmó el acuerdo de Colaboración con 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**.

La finalidad del Acuerdo es el incremento del número de mujeres en puestos de responsabilidad, directivos y pre-directivos y en aquellos vinculados a la operativa de la compañía y Enagás se fijó como objetivo incrementarla hasta el 25%

Las actuaciones llevadas a cabo durante los cuatro años de vigencia del Acuerdo (2014-2018) han hecho posible incrementar desde el 21% (porcentaje de partida) hasta el 31% la participación de mujeres en los puestos pre-directivos y directivos en la compañía., superando así el objetivo fijado.

.....		.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

.....		.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Por primera vez en la compañía cuatro mujeres ocupan posiciones de responsabilidad sobre personas en ámbitos técnicos y operativos (Jefas de Zona, Jefas de Equipo y Técnicos de Operaciones) en la Dirección General de Infraestructuras. Esta evolución ha supuesto un hito en la compañía.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

### Medida 1.- Programas de sensibilización, formación y desarrollo en materia de igualdad de oportunidades y promoción profesional para las mujeres en la empresa

Acciones de discriminación positiva, para fomentar el talento femenino.

#### Resultados:

- Implementación con carácter obligatorio en itinerario formativo de los profesionales de Enagás, el curso On-line en materia de igualdad y corresponsabilidad.



Enagás somos conscientes de la evolución de los factores socio-económicos y cómo estos han influido en el cambio del entorno laboral. La globalización, la inmigración, la incorporación de la mujer al trabajo, los cambios de los nuevos valores sociales imperantes o las nuevas tecnologías, son factores característicos del contexto social laboral actual. En Enagás estamos preparados para responder de manera adecuada a estos desafíos.

En este sentido, hemos desarrollado el Plan de Igualdad de Enagás, en el que se plantean una serie de medidas dirigidas a crear un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo y en el que aspectos como la diversidad, la integración y el conocimiento del mérito individual constituyan rasgos distintivos de nuestra Identidad Corporativa.

De acuerdo con la política de la Empresa, el Plan de Igualdad está estrechamente relacionado con los Principios de Actuación de Enagás, nuestros Valores y la Certificación EFRR de la que te hemos informado en anteriores campañas.

Para informarte de las medidas adoptadas por la Empresa en materia de Igualdad, hemos desarrollado un vídeo formativo que podrás visualizar desde la Intranet, en el Área Personal, dentro del apartado Plan de Igualdad en el área de descargas o pulsando en el siguiente enlace: [Acceso Video](#).

- Difusión de la actividad de la Empresa, sus áreas de implantación y el compromiso con las personas, basado en el mérito, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, en los Centros de Bachillerato/ESO de las Zonas con implantación de la empresa, con la finalidad de **incentivar la presencia femenina** en las áreas de conocimiento demandas por Enagás.

### Nuestro compromiso con las personas

*"El compromiso de Enagás con las personas se basa en potenciar la creación de un empleo estable, seguro y de calidad, en el desarrollo profesional basado en el mérito (integridad, trabajo y logros), en la igualdad de oportunidades y en la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros empleados."*

Javier Perera, Director General de Recursos



- Programa de Desarrollo "Mujeres con Talento" (tercera edición). Persigue satisfacer las necesidades de desarrollo, a la vez que se pretende crear un espacio de trabajo, encuentros profesionales y compromiso de las mujeres con el talento, ubicado en la Intranet de la compañía.
- Proyecto Promociona (cuarta edición), para el acceso de la mujer a los puestos de Alta

Dirección y Consejos de Administración a través de acciones de formación, mentoring, asesoramiento y fortalecimiento de las redes de contactos profesionales. En él han participado cuatro mujeres de la compañía.

Cada empresa se compromete con el programa, proponiendo una candidata para la realización del mismo, garantizando el interés como empresa de perseguir activamente su promoción a un puesto de mayor responsabilidad y visibilidad, en un plazo razonable a partir de la fecha de finalización del proyecto, siguiendo, en su caso, los criterios internos de promoción de la organización. Además, la empresa ha de comprometerse con el Programa proponiendo una persona de entre sus cargos de mayor responsabilidad para participar como mentor/a de una participante que no sea la de su compañía

- **Desayunos de trabajo entre el Presidente y las Directoras de la compañía.**

Iniciativa de mentoring promovida por el Presidente de la compañía, para favorecer la comunicación, el desarrollo y la integración de experiencias que pongan en valor el papel de las mujeres en los puestos de decisión de la compañía y en los diferentes ámbitos de la vida social y empresarial.



Estos encuentros van en línea con el compromiso asumido por Enagás tras el acuerdo firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para potenciar la presencia de mujeres en puestos directivos.

- **Ingenia Business** (tercera edición), promovido el Consejero Delegado de la empresa impulsa la creación y cooperación de equipos multidisciplinares para la generación de nuevas ideas de negocio en el que participan tanto mujeres como hombres.

## Medida 2.- Integración de las Personas con discapacidad

Obtención del Sello Bequal en 2015. El reconocimiento Bequal surge en el año 2012 fruto del

trabajo de sistematización en un modelo de indicadores que recoge todo el acervo y experiencia del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE y FEACEM, con la finalidad de distinguir a las Empresas como socialmente responsables con la discapacidad.

**26/03/2018 news** **Enagás obtiene el Sello Bequal por su política de inclusión de la discapacidad**

El compromiso de la compañía se traduce en una estrategia de inclusión y gestión de la discapacidad impulsada por el Comité de Dirección, y en la incorporación de la diversidad en su código de conducta

El Director General de Recursos de Enagás, Javier Perera, y la Directora de Relaciones Laborales y Prevención, Susana Toril, reciben el Sello Bequal.

El Director General de Recursos de Enagás, Javier Perera, recibió ayer de manos del Presidente de la Fundación Bequal, Luis Cavo, el certificado Bequal, en reconocimiento a la **labor responsable de la compañía con las personas con discapacidad**. El acto, celebrado en Sede Central, contó además con la presencia de Susana Toril, Directora de Relaciones Laborales y Prevención, así como patronos y colaboradores de la Fundación.

**Resultados:**

- Obtención del certificado Bequal.
- En la plataforma de formación On-line “**Avanza**” se ha ubicado un curso sobre diversidad funcional que orienta a todos los profesionales sobre pautas para una comunicación efectiva con personas con discapacidad. Este curso se remitió a todos los profesionales a través de email.
- Se realizan campañas de comunicación y sensibilización conmemorando el Día Internacional de las personas con discapacidad.
- Acuerdo con la Fundación Juan XXIII para la integración socio laboral de personas con discapacidad. En el marco de este convenio, hasta 31/12/2017, cinco personas con discapacidad intelectual han realizado sus prácticas laborales en Enagás, cuatro de estas personas han sido mujeres.
- Acuerdo con la Fundación Capacis para la integración socio laboral de personas con discapacidad. Esta colaboración se lleva a cabo principalmente a través del Programa “Capacis Faculta”, voluntariado corporativo y desarrollo de prácticas formativas en Enagás.
- Anualmente se realizan jornadas de acción social en las que profesionales de Enagás participan en proyectos de voluntariado corporativo relacionadas con la diversidad funcional.

**08/03/2017 news** **Profesionales de la Dirección General de Recursos participan en una actividad de voluntariado con personas con discapacidad**

La actividad contó con la participación de Pablo Pineda que transmitió los valores que le han ayudado a superar las barreras de la discapacidad

Algunos de los profesionales que participaron en la actividad celebrada el pasado 22 de febrero.

Treinta y cuatro profesionales de la Dirección General de Recursos participaron el 22 de febrero en una actividad de voluntariado corporativo. Durante el evento, organizado en colaboración con la **Fundación Aditeco**, se llevaron a cabo diferentes talleres medioambientales junto con personas con discapacidad.

Los objetivos principales de la sesión, celebrada en el Aula de Educación Ambiental de Húmera (Paseo de Alarcón), eran aumentar la autonomía e inclusión social de las personas con discapacidad, **sensibilizar a los profesionales** de la compañía sobre la necesidad de normalización social de este colectivo, y potenciar valores corporativos como el trabajo en equipo.

En el encuentro también participó como ponente **Pablo Pineda**, reconocido por ser una importante figura en la transmisión de **valores sobre personas con discapacidad**. Pablo, que fue el primer europeo con Síndrome de Down en obtener un título universi-

### Medida 3.- Encuesta de clima

Herramienta de la empresa, para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad, entre otros aspectos. Ofrece a los profesionales de Enagás la posibilidad de compartir su visión sobre las áreas que consideramos importantes, y conocer aquellas cuestiones que es preciso reforzar.

Cada dos años se realizan encuestas de opinión a toda la plantilla. En estas encuestas los profesionales pueden dar su opinión y proponer mejoras.

Los resultados obtenidos del análisis han sido enriquecidos con la realización de cuatro ‘focus group’ en los que hemos analizado algunas cuestiones más en detalle de manera cualitativa.

Se analizan aspectos referentes a la igualdad, diversidad así como el conocimiento, uso y satisfacción de las medidas de conciliación.

#### Resultados:

La encuesta de clima de Enagás “En tu opinión 2016” ha finalizado con una participación del 71%.

Las principales conclusiones del análisis son las siguientes:

- Ligera mejora de los resultados respecto a 2014
- Cabe destacar los siguientes aspectos:
  - Se valora la información que da la empresa sobre la actividad de la compañía
  - Lo/as profesionales perciben cómo su trabajo influye sobre las necesidades de los grupos de interés; muy por encima de la norma nacional y sectorial
- Mejora significativa en: el conocimiento sobre la existencia del canal ético para denunciar conductas inadecuadas sin temor a represalias y en la percepción de que Enagás es socialmente responsable con la comunidad en la que opera.
- El ítem relacionado con la Igualdad de género es uno de los 5 mejor puntuados.



#### Medida 4.- Diversidad Generacional

Enagás se adhiere en noviembre 2015 a la Red de Empresas del Observatorio Generación y Talento, cuyo objetivo estratégico es el desarrollo favorable de la gestión de personas basado en la igualdad de oportunidades con total independencia de su edad, la no discriminación y el respeto a la diversidad generacional, promoviendo un entorno favorable y respetando en cada caso la legislación vigente y las mejores prácticas empresariales y sociales.

**Resultado:** En 2016, firma un documento que recoge los Principios de Actuación Del Observatorio:



Enagás participa activamente en la realización de los siguientes estudios:

2016: Primer estudio sobre talento intergeneracional en las empresas españolas.

2017: Primer estudio sobre liderazgo intergeneracional.

Realización del estudio “Diagnóstico de la diversidad generacional: Análisis del talento intergeneracional en las empresas”, un exhaustivo trabajo que identifica a casa generación y ofrece las pautas para una gestión enriquecedora y productiva de la diversidad. Elaboración de un Libro Blanco de la gestión de la diversidad generacional, con directrices programas y políticas que dan respuesta a un modelo de gestión integral.

#### Medida 5.- Programa de retribución flexible

En el II Convenio Colectivo del Grupo Enagás, se acuerda la aplicación de sistemas de retribución flexibles, previa información a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio, por tanto, se admite que en aplicación de tales sistemas, dichos trabajadores puedan recibir, con efectos retributivos y dentro de los límites legales, bienes o servicios cuyo valor venga a sustituir, total o parcialmente, cuantías o conceptos de retribución dineraria contemplados en este convenio colectivo. La aplicación de los sistemas de retribución flexible al indicado personal será voluntaria y previa y expresa solicitud del interesado. En consecuencia en el 2016 se ha realizado un estudio para la implantación de un programa de retribución flexible.

El objetivo es reconocer la diversidad y ampliar el foco retributivo desde una perspectiva de salario fijo a paquete de compensación total, según las necesidades de cada profesional.

#### Resultados:

Se ha finalizado y presentado al Comité de Dirección el estudio de:

- Contexto y por qué de la iniciativa.
- Tendencias / prácticas de mercado vs. situación Enagás.





- Consideraciones legales, laborales y fiscales.
- Propuesta:
  - Metodología de análisis.
  - Elementos a incorporar en una primera fase.
  - Riesgos e implicaciones.
- Plan de trabajo.
- Propuesta de próximos pasos.

### **Medida 6.- Mejora a las medidas previstas para profesionales con reducción de jornada**

Durante 2016 los y las profesionales de Enagás con reducción de jornada han visto mejorada sus condiciones. Se flexibiliza el posicionamiento de la compañía en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo para aquellas personas que hayan solicitado una reducción de 1/8 de su jornada laboral, impulsando en este sentido la conciliación por compromiso, de manera que cada profesional regule con su responsable directo los horarios a realizar, conforme a las necesidades personales y profesionales de cada uno, manteniendo los beneficios referentes a la subvención de comida.

#### **Resultados:**

Esta medida se aprobó en el año 2016 y se empezó a implementar en enero de 2017.

El resultado obtenido ha sido incrementar la protección a las situaciones de maternidad y paternidad así como el fomento de la corresponsabilidad.

### **Medida 7.- Teletrabajo**

Durante 2017 Enagás ha lanzado el proyecto piloto de un Programa de Teletrabajo, con la finalidad de ofrecer a sus profesionales alternativas de organización del trabajo que permitan una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, al tiempo que se favorece la conciliación de la vida laboral y personal de los profesionales.

El programa se ha dirigido inicialmente a profesionales excluidos de Convenio de los edificios de Paseo de los Olmos y Titán, posteriormente se estudiará su extensión a otros colectivos. Para la participación en el programa se han establecido los siguientes requisitos:

**Organizativos y personales:** Posiciones cuyas funciones no estén relacionadas directamente con el centro físico de trabajo y/o requieran el manejo de herramientas u horario específico (ejemplo: CPD, dispatching, seguridad, mantenimiento edificio). Adecuado desempeño sostenido en el tiempo, dos años, conforme a criterios de evaluación anual. Dominio de las funciones asociadas a la posición. Responsabilidad para la autogestión.

**Técnicos y de espacio:** Ordenador portátil (configuración de seguridad y sistema operativo estándar implementado en Enagás), teléfono móvil. El espacio debe cumplir las condiciones mínimas de seguridad y salud de un puesto de trabajo.

### **Medida 8.- Women in Networking**

Foro de debate, promovido por el Presidente de Enagás, que pretender servir de punto de encuentro entre mujeres directivas y mandos intermedios.

El Presidente asumió este compromiso en el marco de los retos EngageMEN, una iniciativa



de Top 100 Mujeres Líderes de España y Mujerescya por la que mujeres del mundo empresarial proponen a directivos de otras compañías retos para avanzar en igualdad de género.

En la primera reunión de Women In Networking (WIN Enagás) han participado 60 mujeres de la compañía en un encuentro en el que directoras, gerentes y coordinadoras han debatido y trabajado conjuntamente temas como el liderazgo, la diversidad y el networking.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Dispersión Geográfica. Sector tradicionalmente masculinizado. Dificultad de armonizar los puestos operativos y técnicos.

### VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Como ya hemos indicado el inicio del presente informe, hay que destacar el impulso de la alta Dirección de la compañía en esta materia. Este impulso ha propiciado la firma de acuerdos como el acuerdo de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre la adopción de medidas para incrementar la presencia de mujeres en puestos Directivos y Comités de Dirección, cuyo resultado ha superado los objetivos inicialmente trazados.

En esta línea destacar el avance conseguido en la presencia de la mujer en las unidades de operativas, tradicionalmente caracterizadas por estar masculinizadas, frente a las unidades técnicas, en las que se aprecia un equilibrio entre ambos sexos. Hay que resaltar la percepción positiva de sus profesionales sobre la gestión en igualdad y conciliación, manifestada a través de los estudios de opinión realizados.

La preocupación de la compañía por lograr el equilibrio personal y profesional de sus empleados se manifiesta igualmente en la cantidad y calidad de medidas aplicadas que, sin duda, sin duda favorecen el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

No obstante, Enagás considera necesario dar un paso más allá de la igualdad de género, implicándose en la integración de personas con diversidad funcional y tomar conciencia de la necesidad de gestionar la diversidad generacional y cultural, ámbitos plasmados en el **Plan Integral de Diversidad**.

### INVERSIÓN REALIZADA

No se mantiene un registro de los recursos económicos dedicados al diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

### SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Como hemos indicado, si bien la Ley de Igualdad se centra exclusivamente en la igualdad de género, Enagás considera necesario dar un paso más implicándose en la integración de colectivos más desfavorecidos, de personas con diversidad funcional, tomar conciencia de la necesidad de gestionar la diversidad generacional y cultural. Espacio virtual para el crecimiento de las personas con un espacio dedicado a Igualdad y Conciliación.





# EULEN, S.A.



## EULEN

Año de incorporación al Directorio: 2011

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Victor Cid Canga*  
Jefe Departamento de Recursos Humanos

985 34 34 64 [vcid@eulen.com](mailto:vcid@eulen.com)

### LOCALIZACIÓN

Lehendakari Aguirre, 29  
48014 Bilbao

### SEDE EN GIJÓN

Plaza del Carmen, 4-6  
33206 Gijón

[www.eulen.com](http://www.eulen.com)

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas. Servicios de limpieza, jardinería, servicios auxiliares, y mantenimiento.

### GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

GRUPO EULEN.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017 Premio “Quijote Gitano 2017”** por la implicación y colaboración con la Comunidad Gitana de España, con la que se vienen realizando acciones de inserción laboral, especialmente en la contratación e integración de mujeres.

### CONVENIO DE APLICACIÓN

La aplicación de diferentes convenios colectivos se debe a la realización de distintas actividades, a cada una de las cuales es de aplicación una norma convencional diferente:

- **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/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 los trabajadores/as 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 los trabajador/as con independencia de su sexo”.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018**	1.049	57,52
2017	1.029	67,15
2016	1.296	76,93
2015	1.637	78,25
2014	1.420	79,68

\*\* En el municipio de Gijón prestan servicios un 14% aproximadamente de la plantilla total de Asturias.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 y en las que fueron invertidos otros 3 meses más, 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, estando establecida de forma expresa la prórroga automática por anualidades naturales a partir de la finalización de su plazo de vigencia. La empresa ha venido actualizando anualmente los datos de su diagnóstico de género, para hacer seguimiento de la eficacia de las medidas del Plan. El Departamento de Recursos Humanos de la empresa, en colaboración con la Representación Legal de la plantilla, es el responsable de realizar esta labor cada año.

Pese a la coyuntura económica adversa y a la caída del empleo producida como consecuencia de la actual crisis económica, la empresa ha continuado dando cumplimiento a su Plan de Igualdad manteniendo un porcentaje de mujeres muy elevado; así como el número de contratos indefinidos, siendo superior el número de contratos indefinidos de mujeres que de hombres.

En el año 2015 se llevó a cabo la negociación de un **II Plan de Igualdad** que finalmente fue suscrito con los sindicatos CC.OO. y U.G.T, el día 15 de diciembre de 2015, y 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.

## ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento. Estará 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.

En ambos casos, las convocatorias tendrán como finalidad si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad.

Asimismo la Comisión de velará para que las medidas establecidas para el cumplimiento de los objetivos se vayan llevando a cabo durante toda la vigencia del Plan.

En noviembre de 2016, para articular el seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, la Dirección acuerda la designación y nombramiento de un coordinador de igualdad por Zona, y dos coordinadores de igualdad a nivel centralizado. El propósito esencial de su actuación será hacer un seguimiento de los objetivos acordados en el Plan de Igualdad, así como de las medidas llevadas a cabo, o en proceso de implantación para su cumplimiento, de forma que se puedan supervisar y coordinar las actuaciones en materia de igualdad en todos los estratos de la Compañía.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II 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.- Desarrollo Profesional

1.1.- **Objetivo:** 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/as, etc.

1.2.- **Objetivo:** 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.

1.3.- **Objetivo:** 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.

1.4.- **Objetivo:** 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.

1.5.- **Objetivo:** 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.

1.6.- **Objetivo:** 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

2.1.- **Objetivo:** 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.

2.2.- **Objetivo:** 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.

2.3.- **Objetivo:** 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.

2.4.- **Objetivo:** 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

3.1.- **Objetivo:** 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 tienen formación en la materia o no para proporcionársela, en su caso.

3.2.- **Objetivo:** 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.

3.3.- **Objetivo:** 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

4.1.- **Objetivo:** 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.

4.2.- **Objetivo:** 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 disponen los empleados 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.

#### 5.- Comunicación

5.1.- **Objetivo:** 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 y

el cuidado de los menores y las personas dependientes.

5.2.- **Objetivo:** 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.

5.3.- 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.

5.4.- 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.

5.5.- **Objetivo:** Incorporar a la política contra toda forma de acoso, la definición del acoso por razón de sexo, promoviendo campañas de sensibilización informativa para los empleados 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.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO

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 al II Plan de Igualdad como anexo II el Informe de Responsabilidad Social Corporativa del año 2014 que ha sido acreditado y certificado, a nivel de Grupo Eulen, por la Consultora KPMG 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-trabajadores, gestión del capital humano, beneficios para los empleados, seguridad y salud en el trabajo, etc... que tienen relación directa sobre lo vertido en el Plan de Igualdad.

En las reuniones periódicas de seguimiento del Plan de Igualdad se ha venido revisando el estado de implantación de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad, así como las iniciativas en dicha materia promovidas tanto desde la Central como desde las Zonas, destacando, entre las más recientes, las siguientes:

1º.- El 6 de Noviembre de 2017 EULEN en la Zona de Valencia organizó una jornada de formación exprés titulada “*La Igualdad en la empresa como estrategia de gestión*”, con los siguientes contenidos:

- ¿Qué es un plan de Igualdad?



- Fases de elaboración e implantación en la empresa.
- Objetivos, medidas, seguimiento.
- Aspectos legales y experiencia de varias empresas.

**2°.-** El día 21 de noviembre de 2017, el Dpto. Corporativo de RR.LL. impartió una jornada en materia de Igualdad a los alumnos del Master 360° organizado por la Universidad Corporativa del Grupo Eulen en colaboración con el Centro de Estudios Garrigues, abordando entre otras materias, el marco legal nacional e internacional en materia de igualdad, su evolución, así como los planes de igualdad vigentes y las materias en las que debe ponerse el objetivo para dar cumplimiento a las medidas comprometidas. Los alumnos era todos ellos Técnicos de RR.HH. y P.R,L de nuestra empresa.

**3°.-** El día 24 de noviembre de 2017 el Director Corporativo del Área de RR.HH. con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género (25 de noviembre), envió un mensaje en el que se dirigió a la totalidad de los empleados las Compañías que conforman el Grupo Eulen, comunicando las diferentes iniciativas llevadas a cabo en la materia.

**4°.-** El 24 de noviembre de 2017, con motivo del Día Internacional de Eliminación de la Violencia de Género (25 de noviembre), se difundió entre nuestros empleados una campaña destinada a prevenir contra la violencia de género entre los jóvenes, con el lema “Corta a Tiempo” y los siguientes mensajes:

- No hay una edad mínima para sufrir la violencia de género.
- No todas las formas de violencia son visibles.
- El control, la posesión o los celos como manera de amor son las formas más comunes de violencia con la que se encuentran las chicas.
- La invisibilización de la violencia se convierte en un elemento de riesgo.

**5°.-** El 24 de noviembre de 2017 se llevó a cabo una iniciativa formativa y de sensibilización en materia de comunicación no sexista, destinada a los responsables del Centro de Selección y Empleo de EULEN.

**6°.-** Con motivo del Día Internacional de Eliminación de la Violencia de Género, el día 25 de noviembre de 2017 se realizó un desayuno destinado a nuestros empleados en la Zona de Levante en la que se impartió una formación exprés en materia de comunicación no sexista.

**7°.-** En el año 2017 se puso a disposición de la totalidad de la plantilla de EULEN el curso de formación “*Concienciación de Igualdad de Género*”.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

La renovación del nuevo **II Plan de Igualdad de EULEN, S.A.** se retrasó por problemas de representación dentro de los sindicatos a nivel nacional dado que al tratarse de una empresa que realiza actividades a nivel nacional que se hayan encuadradas en distintos sectores de actividad, las mismas dependen de distintas Federaciones dentro de los sindicatos y eso entrañaba algunas dificultades, pero finalmente se firmó en el día 15-12-2015.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES 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 los trabajadores en la materia, y en la imagen de la empresa cara a los clientes públicos y privados.

### **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 PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Establecer 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 lanzar más a menudo y con mayor intensidad campañas de sensibilización en materia de igual de género, especialmente entre la juventud.



# FRATERNIDAD MUPRESA



Año de incorporación al Directorio: 2015

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Eva María Ferrero García.** Jefa del Área de Relaciones Laborales y RSC

[emferrero@fraternidad.com](mailto:emferrero@fraternidad.com)

**M<sup>a</sup> Auxiliadora Pérez Calderón.** Personal Técnico de Relaciones Laborales y RSC. Área de Servicios Centrales

985 34 34 64 [emferrero@fraternidad.com](mailto:emferrero@fraternidad.com)

## LOCALIZACIÓN

Plaza de Cánovas del Castillo, 3  
28014 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

C/ Severo Ochoa, 22  
33208 Gijón

[www.fraternidad.com](http://www.fraternidad.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Sector seguros: Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2015** Distintivo de “Igualdad en la Empresa” -DIE- del Ministerio de Igualdad.



**2017** Distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”. Principado de Asturias.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** Renovación del reconocimiento “Alcorcón Concilia” a las empresas que tienen buenas políticas de Igualdad. Ayuntamiento de Alcorcón.

**2013** Premio por la “Igualdad y la Conciliación” del Ayuntamiento de Alcobendas.

## 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>2.018</b>	<b>60,75</b>
2017	1.998	60,06
2016	1.980	58,83
2015	1.993	57,90
2014	1992	57,3

**DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>31</b>	<b>80,64</b>
2017	29	79,31
2016	31	70,96
2015	30	70,00
2014	31	74,00

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

Fraternidad-Muprespa es una Mutua, entendida como una asociación empresarial, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto exclusivo es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social en relación con varias prestaciones y en concreto la gestión de la cobertura del Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales y de la Contingencia Común y cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional. Sus inicios se remontan a 1929 en Bilbao, de una estructura familiar en sus comienzos, pasa en la década de los 60 a convertirse en una próspera entidad con una presencia destacada en las principales ciudades españolas. Al finalizar la década de los 90, las Juntas Generales de la Fraternidad y de Muprespa-Mupag Previsión aprueban la fusión de ambas mutuas. De esta forma, la nueva entidad resultante pasó a ocupar el tercer puesto en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo. La labor de la Mutua pasa ineludiblemente por realizar una gestión eficaz y profesional, con un trato personal y directo hacia las empresas asociadas y su plantilla.

En 2008 se constituyó la Comisión de Igualdad que puso en marcha el **I Plan de Igualdad**, marco de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el periodo 2011-2013 y que fue prorrogado durante el año 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 los trabajadores y trabajadoras a través de la citada Comisión de Igualdad.

En 2016 la Mutua recibió la concesión del **Distintivo “Igualdad en la Empresa”**, pasando a formar parte de la Red de Empresa con Distintivo de Igualdad en la Empresa o Red DIE, iniciativa del Ministerio de Igualdad. Para su concesión se evaluaron las políticas de igualdad a través del análisis de sus planes de igualdad y de las distintas acciones implantadas con éxito en la entidad.

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 a este **III Plan de Igualdad (2018-2020)**.

Además de lo anterior, en octubre de 2017, a la finalización del II Plan de Igualdad se realizó un cuestionario que garantizaba el anonimato a toda la plantilla con la finalidad de dar seguimiento periódico a la opinión de los que trabajan en la Mutua sobre diversidad e igualdad.



Para su elaboración se ha seguido contando con las aportaciones de la representación de los trabajadores y trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad de Fraternidad-Muprespa formada por 6 miembros y 4 asesores además de la Secretaria de actas dónde está representada la empresa y también la representación legal de la plantilla. La mayoría han realizado un Máster de Igualdad de Género. Esta Comisión se reúne cada 3 meses y se encarga de las funciones de seguimiento y evaluación del Plan. Es de destacar además que se ha impartido formación específica en igualdad al personal técnico de selección y al personal directivo de la compañía y que toda la plantilla ha recibido un curso de sensibilización en igualdad de género.

## 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

**Objetivo General:** Continuar garantizando la representatividad de hombres y mujeres en los procesos de selección y la paridad en la contratación de puestos con segregación horizontal o vertical.

**Objetivo específico:** Mantener y mejorar las medidas de acción positiva iniciadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013) e incorporar otras específicas, incluyendo los compromisos adquiridos por la Dirección de la Mutua para hacer efectivo Convenio suscrito con el MSSSI sobre *Adopción de Medidas para Aumentar la Presencia de Mujeres en Puestos Directivos y Comités de Dirección* (2017).

#### Acciones:

- Considerar candidaturas de ambos géneros.
- En igualdad de condiciones incorporar candidaturas del sexo menos representado.
- Tomar en consideración 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 el MSSSI

**Objetivo específico:** Análisis y seguimiento del *Programa del currículum ciego* del Ministerio

#### Acciones:

- Una vez conocidos los resultados del programa piloto del conocido como 'Proyecto para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal', (currículum ciego), valorar la oportunidad de su implementación en los

procesos de selección de la entidad.

**Objetivo transversal:** Integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, incidir en las acciones de sensibilización, información y formación.

**Objetivo General:** Analizar la política de selección y contratación y los procedimientos establecido sobre estas materias a fin de evitar sesgos de género y aplicar criterios objetivos.

**Objetivo Específico:** Comunicar los criterios a tener en cuenta en la selección de personal e incluir aquellos que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

**Acciones transversales:**

- Revisar el procedimiento de Selección, priorizando, la aplicación de los criterios de discriminación positiva establecidos en el punto I.1, junto con otros posibles relacionados con la igualdad de oportunidades: cargas familiares, tipo de jornada, reagrupación familiar, etc.

**Objetivo Específico:**

- 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 los candidatos.
- 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

**Objetivo:** 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.

**Objetivo específico:** Continuar avanzando en la realización de los estudios iniciados con el I y II Plan de Igualdad.

**Acciones:**

- 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.

**Objetivo específico:** Evitar cualquier diferencia retributiva por razón de género.

- 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.

**Objetivo transversal:** Descripción y valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.



**Objetivo Específico:** Continuar avanzando en la realización de los procedimientos iniciados con el I y II Plan de Igualdad.

**Acciones:**

- 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

**Objetivo:** Impulsar la igualdad efectiva en el acceso a los procesos de desarrollo, la promoción profesional y la formación.

**Objetivo específico:** Mantener las medidas de acción positiva iniciadas en el I y II Plan de Igualdad (2011-2017).

**Acciones:**

- En igualdad de condiciones en cualquier proceso de promoción incorporar al sexo menos representado.

**Objetivo específico:** Facilitar la formación y promoción de las personas que hayan accedido a medidas de conciliación, manteniendo las medidas del II Plan de Igualdad (2015-2017).

- 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.

**Objetivo específico:** Realizar acciones complementarias de formación y sensibilización para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de la cultura de la empresa, para fortalecer el liderazgo femenino y detectar y prevenir la brecha digital de género.

**Acciones:**

- 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.

**Objetivo transversal:** Analizar la política de formación y promoción, integrando la óptica de género en los procedimientos internos que establezca la Entidad para el desarrollo y la promoción profesional y en el diseño de acciones formativas.



**Objetivo Específico:** Mantener las acciones implantadas en el I y II Plan de Igualdad.

**Acciones:**

- 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.

**Objetivo Específico:** Facilitar el desarrollo personal con perspectiva de género mediante acciones que faciliten el acceso a recursos con perspectiva de género.

**Acciones:**

- 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

**Objetivo:** Reducción progresiva de las diferencias de género en materia de conciliación impulsando la corresponsabilidad.

**Objetivo específico:** Mantener y mejorar las medidas de conciliación iniciadas en el I y II Plan de Igualdad..

**Acciones:**

- 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 padres 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 mayores de edad, cuando se documente la necesidad de los mismos de acudir acompañados (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.

**Objetivo específico:** Asimilación del grado de parentesco por consanguinidad o afinidad al denominado parentesco social.

**Acciones:**

- 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.

**Objetivo transversal:** Promover una cultura flexible, fomentando acciones positivas entre las personas con responsabilidades directivas en relación a las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

**Objetivo Específico:** Mantener los procedimientos de trabajo y de gestión de RRHH iniciados en el I y II Plan de Igualdad.

**Acciones:**

- 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.

**Objetivo Específico:** Sensibilizar e informar sobre la importancia que tienen las medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Actualizar y publicar la guía dirigida al empleado 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

**Objetivo:** Identificar y erradicar cualquier discriminación por razón de sexo que afecte a la salud y al seguridad en el entorno laboral.

### Acciones:

- 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.

**Objetivo transversal:** En el ámbito de los protocolos y procedimientos laborales y de seguridad y salud en el trabajo identificar y dar un tratamiento específico a colectivos vulnerables en atención a su condición y/o orientación sexual, en situaciones concretas como embarazo, lactancia, menopausia, violencia sexual o de género, y cualquiera de las particularidades del colectivo LGTBIQ etc.).

**Objetivo Específico:** Sensibilizar y formar al personal de la Mutua.

### Acciones:

- 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.

**Objetivo Específico:** Mantener las medidas del II Plan de Igualdad para la protección de las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género y extender las mismas a las víctimas de violencia sexual y por analogía de ambas situaciones a las víctimas de violencia que lo sean por razón de su condición y/o orientación sexual: colectivo LGTBIQ

### Acciones:

- 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 en la aplicación de las acciones II.5.2.1 a II.5.2.4.

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) en la aplicación de las acciones II.5.2.1 a II.5.2.6
- Prioridad en la concesión de préstamos para gastos médicos relacionados con la reasignación de sexo para empleados y sus descendientes.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO**

En el momento actual, ninguna víctima de violencia de género ha solicitado ninguna medida de las recogidas en el II Plan de Igualdad.

Tratamos de sensibilizar a la plantilla en estos temas lanzando noticias en la intranet.

Se ha publicado en la intranet una guía de beneficios sociales actualizada para conocimiento de toda la plantilla. Para asegurar la lectura de la mayoría, se ha lanzado un email con un video adjunto que resulta más visual y ameno.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Desde la implantación del I Plan de Igualdad se han observado importantes cambios, sobre todo medidas de conciliación que son conocidas por toda la plantilla. Gracias a los estudios estadísticos, se han observado ciertas desviaciones que han sido mejoradas considerablemente gracias a la implantación de las distintas acciones.

Casi todas las acciones del II Plan de Igualdad han sido implantadas y hemos firmado el III Plan de Igualdad con acciones nuevas y las que tienen compromiso permanente así como con aquellas acciones que no pudieron implementarse en el II Plan de Igualdad.

En el momento actual nos encontramos priorizando las acciones que llevaremos a cabo este año y por su puesto continuamos el seguimiento de aquellas que ya están implantadas de planes anteriores.

Se ha producido un avance muy importante de las medidas de conciliación, en medidas específicas contra la violencia de género, en la concienciación de la plantilla sobre la igualdad de género, en la elaboración de informes estadísticos exhaustivos diferenciados por sexo que permiten corregir desviaciones que se detecten.



### **INVERSIÓN REALIZADA**

Realizado con recursos propios por no disponer de partida presupuestaria específica y no recibir ayuda o subvención del Ministerio por tener más de 250 personas en plantilla.

Tipo de gastos en los que incurre:

- 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
- Difusión interna y externa de las medidas del Plan

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Posibilidad de alguna ayuda económica para su elaboración.

Sería interesante dar visibilidad a aquellas empresas que tengan buenos planes de igualdad de cara a servir como referente a otras empresas que estén iniciándose ahora en este terreno (mesas redondas, desayunos de trabajo, ponencias, charlas informativas, conferencias sobre la brecha salarial, etc).

Premiar de alguna manera a aquellas entidades responsables con la igualdad y la conciliación, bien a través de descuentos en seguros sociales o como se determine así como dar reconocimiento público a las mismas.



# FUNDACIÓN CESPA

## Proyecto Hombre Asturias

Año de incorporación al Directorio: 2014

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Juan Carlos Menéndez Gómez*  
Responsable de Calidad  
Dpto. de Evaluación y Calidad

984 29 36 98 [calidad@proyectohombreastur.org](mailto:calidad@proyectohombreastur.org)

### LOCALIZACIÓN

Plaza del Humedal, nº 5-entlo. 2º  
33207 Gijón

[www.proyectohombreastur.org](http://www.proyectohombreastur.org)

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Comisión de representantes elegido/as por la plantilla

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

ONG: Fundación sin ánimo de lucro. Entidad de ámbito autonómico.

### 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	60	53,41
2017	56	53,57
2016	50	46,00
2015	48	47,92
2014	47,91*	47,62

\* Media de plantilla en el año, incluyendo sustituciones por bajas de incapacidad laboral.

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Fundación Centro Español de Solidaridad del Principado de Asturias, en adelante CESPA, se constituye en 1987 con el fin de desarrollar los programas de Proyecto Hombre en el Principado de Asturias. Desde entonces, la actividad de la Fundación ha centrado 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. Respecto a la gestión de recursos humanos están certificados desde 2016 por la **ISO 9001 de sistemas de gestión de la calidad**.

Ha elaborado y puesto en marcha un **Plan de Acción** para la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbi-

tos 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, como 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.



- Revisar los criterios de incorporación al Patronato eliminando barreras que dificulten el acceso de mujeres.
- Incrementar el nº de mujeres en puestos de responsabilidad y en los mecanismos de toma de decisiones (Patronato, Dirección, Reunión de Directores/as): en 2017 se ha creado el puesto de Coordinación en Prevención Indicada, ocupándolo una compañera.
- Revisar el Reglamento de Régimen Interno de la Fundación incorporando la perspectiva de género. Está planificada su revisión con anterioridad al 25 de mayo próximo.
- 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. Se están realizando los cambios de centro, responsabilidades y actividad, así como las nuevas incorporaciones, teniendo en cuenta el criterio de género.
- Definir e incorporar criterios de gestión de personal en función del género.
- Solicitar a la Mutua de accidentes y enfermedades profesionales que en su evaluación de riesgos laborales contemple la perspectiva de género. Se solicitó a la Mutua y estamos pendientes de su inclusión en nuevas evaluaciones de riesgos.
- Revisar el Plan de Acción del Voluntariado (captación, funciones, etc.) para incorporar la perspectiva de Género. Se revisó, incluyendo la perspectiva de género en las diferentes acciones y líneas.
- Realizar un análisis/informe de los datos actuales de voluntariado en función del Género como punto de partida para proponer medidas de ajuste. Se realizó el análisis; sus resultados se contemplan en la actualidad en las acciones del vigente Plan de Voluntariado.
- 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.

- Analizar los sesgos de género en la gestión económica actual de la Fundación y establecer acciones para su corrección. Se realizó el análisis, no encontrando sesgos de género que hubiera que corregir.
- 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 2018 de la organización está prevista la reorgani-

zación de los programas de tratamiento, con la finalidad de mejorar las intervenciones con perspectiva de género.

- Incorporar al Plan de Formación del voluntariado acciones específicas relacionadas con el 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, al que todo el personal de la misma puede hacer aportaciones, además de acceder a su consulta.
- Establecer colaboraciones con instituciones que demanden la participación en investigaciones con enfoque de género. Se colaboró en 2017 con el Instituto Asturiano de la Mujer en la realización del estudio sobre violencia de género en jóvenes en los municipios asturianos.

### 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.
- Revisar y modificar los documentos internos haciendo uso de un lenguaje inclusivo: procedimientos y registros de calidad, diseño de programas, informes, certificados, etc. Se realizó la revisión y modificación.

### Eje 4: Comunicación externa

**Objetivo General:** Lograr que la comunicación externa de la organización esté exenta de sesgos de género.

- Revisar los materiales de difusión externa, incorporando un lenguaje inclusivo e imagen no estereotipada (web, memoria, campañas, publicaciones, etc.). Se realizó la revisión y modificación.
- Revisar el discurso institucional para corregir los sesgos de género. Se realizó la revisión.
- Utilizar siempre información diferenciada por sexos que haga visible las desigualdades de género. Se incorporó a la práctica habitual este criterio.
- Revisar los elementos de la imagen corporativa (logotipos, nombre, etc.) y elaborar una propuesta sin sesgos de género. Se realizó la revisión, pero se acordó mantener los elementos de identidad corporativa actuales.
- Participación en las jornadas Nacionales de Proyecto Hombre (“Visión integral de la intervención en adicciones. Proyecto Género”), orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones: dos de las coordinadoras de Proyecto Hombre de Asturias intervendrán presentando trabajos y ponencias. Se desarrollarán los días 10 y 11 de mayo de 2018 en Madrid.

### 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, al que todo el personal de la misma puede hacer aportaciones, además de acceder a su consulta.
- Revisar las guías existentes para incorporar la perspectiva de género en las intervenciones preventivas, adoptando a la que se considere más adecuada o elaborando una propia. Se realizó la revisión, se utilizan las guías existentes, pero no se adoptó una exclusivamente.
- 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.
- 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 las intervenciones preventivas actuaciones específicas de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Revisar instrumentos de evaluación, corrigiendo los posibles sesgos de género. Se hizo la revisión y cambios necesarios.
- Incorporar indicadores de género a la evaluación de las intervenciones preventivas. Se realiza de manera continuada. En particular, en la evaluación de Prevención Indicada del Programa Reciella, finalizada en 2017, se recogieron indicadores de género con el fin de poder diferenciar las recomendaciones de la evaluación según el género.

## 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. En 2017 se revisaron sus resultados y se mejoró el protocolo con las mejoras observadas.
- 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 evalua-

ción. 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. Se realiza de manera continuada.
- 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 2018 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.). Se realiza de manera continuada.
- Revisar la configuración de los espacios, las tareas y la estructura organizativa en los tratamientos residenciales y ambulatorios. Se realizó en todos los centros.
- 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 2018 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.
- Incorporar indicadores de género en la evaluación de los tratamientos. Se realiza de manera continuada.

### 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 2018 con el proceso de reorganización que actualmente se está desarrollando.
- Elaborar un listado de recursos específicos de reincorporación socio-laboral para mujeres. Está previsto realizarlo en 2018 en el marco del Proyecto INSOLA.
- 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.
- Informar periódicamente del seguimiento del Plan al conjunto de la organización. La información se realiza periódicamente mediante correo electrónico, reuniones, etc.
- Establecer canales de comunicación para recibir las demandas y aportaciones del personal relacionadas con el Plan. Se estableció como canal para este tema la Reunión General de Áreas.
- 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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

Como se ha indicado a lo largo del documento, en el plan para la reordenación de los tratamientos las acciones se realizarán con perspectiva de género y teniendo en cuenta aspectos del Plan de Igualdad.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Las dificultades que fueron surgiendo se han ido resolviendo. No hay nada a destacar actualmente.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Hasta el momento no se han detectado inconvenientes.

Las ventajas provienen de la facilidad con las que todo el personal plantea las demandas personales para conciliar el trabajo con la vida personal.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Cuantía estimada del presupuesto anual destinado al Plan: **6.000,00 €**

La inversión estimada en la realización de las acciones del plan es de:

- Formación: 600 €
- Gastos del personal en tiempo estimado/precio hora de trabajo: 5.400 €



# FUNDACIÓN CTIC



Año de incorporación al Directorio: 2016

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Marta Tamargo Valdés**  
Directora de Servicios Corporativos

984 29 12 12 [ctic@fundacionctic.org](mailto:ctic@fundacionctic.org)

## LOCALIZACIÓN

Parque Científico y Tecnológico  
C/ Ada Byron, 39 (Edificio Centros Tecnológicos)  
33203 – Cabueñes – Gijón

[www.fundacionctic.org](http://www.fundacionctic.org)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Innovación, Desarrollo e Investigación (I+D+I).  
Promoción y desarrollo de la sociedad de la información general y de las tecnologías de la información y la comunicación.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Actualmente no hay Comité de empresa, se disolvió en el mes de abril de 2017.

Marco Laboral Propio, aprobado por el Patronato y que toma como referencia y mejora el Convenio de Oficinas y Despachos.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS (\*)

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>62</b>	<b>41,94</b>
2017	68	42,65
2016	59	35,59
2015	56	39,29
2014	59	37,29

\* Centros de trabajo en Avilés, Llanera, El Franco, Langreo, Mieres, Tineo, Cangas del Narcea, LLanes, Oviedo y Gijón.

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>51</b>	<b>41,18</b>
2017	55	40,00
2016	47	31,91
2015	45	37,78
2014	49	36,73

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC) se constituyó el 5 de diciembre de 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, realizando actividades de I+D+i y desarrollando su aplicación.
- 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 los desarrolladores, creadores 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".

Interesada en elaborar y en poner en marcha un Plan de Igualdad nos ponemos en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y declaramos nuestro **compromiso expreso en el establecimiento y desarrollo de políticas de Igualdad** 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, previéndolo 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.

Al fin de incorporar de manera consolidada dicho compromiso en la gestión de CTIC y concretamente en la política de RRHH, nos comprometemos a trabajar en la elaboración de un plan o programa de Igualdad que presentará al Patronato para su aprobación e implantación, con el debido asesoramiento por parte del programa Unidad de Género de Gijón.



### Análisis de datos de la plantilla según categoría y sexo:

A fecha actual (mayo de 2018) la distribución de la plantilla por categorías y sexo es como se refleja en la siguiente tabla:

Nº personas	Ejercicio
Categoría profesional	2018
CTIC Centro Tecnológico	62
<b>Femenino</b>	<b>26</b>
Coordinador/a Proyecto/OT	1
Director/a de Área	1
Experto/a	2
Personal de Soporte	2
Personal Técnico	19
Responsable Línea Actividad	1
<b>Masculino</b>	<b>36</b>
Coordinador/a Proyecto/OT	3
Director/a de Área	1
Director/a General	1
Experto/a	4
Personal de Soporte	4
Personal Técnico	22
Responsable Línea Actividad	1
<b>Total general</b>	<b>62</b>

### % mujeres sobre total plantilla 41,54%

De las mujeres contratadas, en la dirección de áreas el peso está equilibrado y es de un 50%, al igual que en la responsabilidad de las líneas de investigación del Centro donde el 50% corresponde al sexo femenino. A nivel de personal experto, en áreas de especialización del Centro, tenemos 2 mujeres (33% del total) y en la categoría de personal Técnico el % es de un 46,34% de mujeres.

Se observa que la representación de mujeres en el cuadro de dirección de la organización es muy equilibrado 50%/50% (direcciones de áreas y responsables de líneas de actividad).

Por titulación la composición de la plantilla a la fecha es como sigue:

Titulación	hombres		mujeres		total
	nº	%	nº	%	
DOCTOR	3	60,00%	2	40,00%	5
Titulados superiores	16	53,33%	14	46,67%	30
Titulados medios	7	58,33%	5	41,67%	12
Formación profesional	4	66,67%	2	33,33%	6
COU y Otros	6	66,67%	3	33,33%	9
<b>total</b>	<b>36</b>	<b>58,06%</b>	<b>26</b>	<b>41,94%</b>	<b>62</b>
<b>EDAD MEDIA</b>	<b>38,89 AÑOS</b>		<b>42,08 AÑOS</b>		<b>40,23</b>

Se prevé finalizar 2018 con un crecimiento en la plantilla, en torno a 70 personas y poder incrementar el % de mujeres sobre hombres en la organización, considerando que un objetivo bueno sería un 43% de mujeres en la plantilla al finalizar el año.

Con fecha 17 de mayo de 2018, se ha creado una **Comisión permanente de Igualdad** liderada por el Director General e integrada por cuatro miembros más, 3 mujeres y un hombre, dos en representación de la entidad y otras dos en representación de las personas trabajadoras. La misión principal de la Comisión es la de velar por el cumplimiento de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades en la entidad. También la información y sensibilización de la plantilla, la realización del diagnóstico y plan de igualdad, realizar, examinar y debatir acciones positivas, aprobar y poner en marcha el plan de igualdad y realizar las actividades de evaluación y seguimiento oportunas.

Se ha **presentado a 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 2018, según Orden de 28 de abril de 2018. (pendiente de resolución).

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

La normativa Laboral de CTIC contiene múltiples referencias en sus diferentes apartados a lo que podría ser contenido de su futuro Plan de Igualdad:

### 1.- *Plan Identidad Corporativa ¿Cómo Queremos Actuar?* (página 2)

CTIC es una Entidad donde, en materia laboral, la **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Igualdad de Oportunidades y el Ambiente de Trabajo son objetivos primordiales**, utilizándose todos los medios y acciones al alcance, compatibles con una gestión eficaz y eficiente, para conseguir medidas de conciliación, de no discriminación y un ambiente agradable, amistoso y cercano, convencidos de que el bienestar del personal que desarrolla su trabajo incide notablemente en la calidad del servicio ofrecido, especialmente en el caso de una entidad de servicios.

### 2.- *Valores* (Página 3 y 4)

Respecto a los Recursos Humanos propios:

- ***Se valorarán los principios humanos, los valores sociales, la defensa de la igualdad en todos sus ámbitos y la protección del medio ambiente.***
- ***Se dará prioridad a la flexibilidad en el puesto de trabajo, al considerar positivamente que un buen equilibrio entre vida personal y profesional mejora el rendimiento en el trabajo de los empleados/as. Se considera necesario establecer políticas que contemplen la flexibilidad laboral, tanto en el uso de horarios como en los permisos de maternidad y paternidad, así como facilitar la flexibilidad cuando se tengan hijos menores.***
- ***La conciliación trabajo/familia debe ser considerada como un derecho del trabajador/a y un valor de la Organización.***

### 3.- *Marco de Clasificación Profesional* (Páginas 13 y 14)

El Marco de clasificación profesional es el elemento básico que determina la gestión de las personas en **CTIC**, puesto que define el punto de partida para desarrollar el resto de las políticas, y concretamente las relativas a retribución e itinerarios profesionales dentro de CTIC.

- El Marco de clasificación profesional está definido en base a puestos tipo caracterizados

no tanto en términos de tareas a realizar, sino de un conjunto de capacidades que son necesarias para cumplimiento de las funciones genéricas propias del mismo.

- El marco de clasificación profesional así definido **permite una gestión de RRHH equitativa, ya que está orientada a dar un trato homogéneo a puestos que son similares entre sí**, a la vez que flexible, ya que las agrupaciones de puestos se definen de forma amplia.
- **Los criterios de definición de grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.**

#### 4.- Marco de Clasificación Profesional (página 37)

- Declaración del compromiso de contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral en CTIC.
- Declaración de igualdad de derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Consideración de la situación familiar de la persona trabajadora.
- Mejora de los derechos de lactancia.
- Mayores garantías para proteger la salud de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Se ha modificado el horario del Centro en el año 2018 (horario flotante) para permitir una mejora en la conciliación de la vida personal y profesional.

Durante el 2018 estamos realizando una “prueba piloto” que mejore la **flexibilidad horaria ya existente** en normativa laboral de CTIC // Se Flexibiliza el horario de salida del grupo de personal técnico y de apoyo, pudiendo finalizar la jornada entre lunes y jueves a las 17.00 h de la tarde en horario de invierno y siempre cumpliendo el nº de horas presenciales establecidas en la normativa laboral (38 horas). El horario de comida mínimo se reduciría a 1h y se haría entre las 13,30h y las 15,30h.

## OTRAS MEDIDAS

### 1) Visibilizar a las trabajadoras de CTIC

Se elaboró:

- Un **collage** con todas las trabajadoras, visible en la página web de CTIC, a través del enlace <http://www.fundacionctic.org/ctic/actualidad/noticias/ctic-celebra-el-dia-de-las-chicas-en-las-tic-con-escolares-y-entre-tecnologas-e-investigadoras>
- Un **registro específico de las trabajadoras de CTIC** con la información básica de quién es, formación, línea de especialización y fotografía (Se adjunta). Este documento, además, servirá para tener el control y hacer el seguimiento de las mujeres que están en cada área de CTIC.
- Se está trabajando para **cambiar la web de CTIC** y se están barajando diferentes alternativas para que aparezca todo el equipo humano de la entidad en el apartado de RRHH y que, con el fin de visibilizar a las mujeres, haya una opción que permita el filtro por sexo pudiendo identificar a las mujeres en su línea de actividad. En esta página se incorporará, además la perspectiva de género a nivel textual y sobre todo con los contenidos multimedia: imágenes, vídeos e iconografía que muestre a mujeres y hombres.

## 2) Vídeo corporativo con el fin de atraer talento

Se tuvo muy en cuenta la perspectiva de género, para la elaboración del guion, con el fin de visibilizar a las trabajadoras en diferentes especialidades tecnológicas. Modelos de mujer con los que, además de atraer talento femenino a la entidad, contribuyen a la ruptura de estereotipos de género en este sector. Este video fue utilizado para el Foro de Empleo celebrado en Gijón los días 11 y 12 de abril.

## 3) Comunidad 'GirlsInICTAsturias'

Recientemente se ha creado y presentado coincidiendo con el Día de la Mujer en las TIC (26 de abril de 2018):

<https://www.fundacionctic.org/ctic/actualidad/noticias/ctic-celebra-el-dia-de-las-chicas-en-las-tic-con-escolares-y-entre-tecnologas-e-investigadoras>

### Justificación:

- En estos momentos existe un gran déficit de mujeres en sector tecnológico, un sector generador de empleo en el futuro y para el que será necesario formar a un gran número de profesionales.
- Las estadísticas de acceso a los estudios en relación con el sector TIC son cada vez más preocupantes. El número de mujeres que accede a estos estudios continúa descendiendo y estos estudios cada vez parecen tener menor interés para las jóvenes.
- Una de las razones de que esto esté sucediendo es la invisibilización de las mujeres en este sector y la inexistencia de modelos de mujer en las tecnologías, desarrollando actividades de muy diversa índole que pueden ser de gran interés para las jóvenes. Es necesario romper estereotipos y mostrar estos modelos de mujer para promover así el acceso de las chicas a estudios de este sector.

### Descripción:

Crear una comunidad de mujeres de Asturias y/o que trabajan en Asturias en empleos directamente con el sector tecnológico con el objetivo de visibilizar a las mujeres que trabajan en este sector y contar con un recurso que permita identificar a mujeres en los diferentes ámbitos, dentro del sector tecnológico. Un espacio de encuentro, a través de una plataforma tecnológica, que además permitirá visibilizar los diferentes ámbitos en los que ya están las mujeres trabajando y generar efecto referente/ imitación para los chicas y chicos que van a iniciar sus estudios.

La comunidad facilitará la identificación de mujeres de diferentes ámbitos de cara a, entre otros:

- Comunicación entre las participantes en espacios virtuales.
- Facilitar el establecimiento de nuevos contactos.
- Favorecer participación en jornadas, congresos y eventos de diferentes tipos, teniendo un volumen de mujeres identificadas por sector profesional.
- Visibilizar mujeres en diferentes espacios de internet y redes sociales.
- Diseñar y poner en marcha estrategias de actuación conjuntas.

El registro inicial se hará a través del formulario en Google Docs: <http://url.ctic.es/sturianas>



que permitirá la recogida de datos básicos. La comunidad está disponible en Slack.

#### 4) Promoción de las vocaciones científico tecnológicas desde la infancia

Un año más se han celebrado, en el marco de los proyectos Oviedo Emprende y SmartKids, actividades específicas para promover las vocaciones científico-tecnológicas en las niñas, visibilizar a las mujeres en estos ámbitos y promover la ruptura de estereotipos.

##### 4.1. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

El 15 de febrero tuvo lugar un **Desayuno científico** con cinco investigadoras y científicas de diferentes ámbitos y en el que participaron un total de 115 personas, de las cuales 60 eran niñas y 6 profesoras. En este evento, niñas y niños, pudieron conocer de primera mano la experiencia de estas mujeres, las barreras encontradas, su trayectoria profesional, contribuyendo a modificar la imagen que tienen de la mujer en la ciencia tanto las niñas, como los niños, contribuyendo así a la ruptura de estereotipos.

Con motivo de esta celebración, en el mes de noviembre se convocó el **“Reto: Vídeo Mujer y Ciencia”**, 2ª Edición. Una iniciativa que tuvo como finalidad promover la reflexión y el debate de chicas y chicos, en torno a un tema tan importante como es la participación plena y equitativa en la ciencia para las mujeres y las niñas. Y hacerlo a través de un formato atractivo, el vídeo, que permite presentar el mensaje, las ideas o reflexiones fomentando la creatividad y el trabajo en equipo.

El reto consistió en presentar un vídeo con una duración máxima de 3 minutos en el que debían abordar la temática a través de una investigación documental, entrevistas, sondeos de opinión, corto documental, etc. La entrega de premios tuvo lugar en el Desayuno Científico celebrado el 15 de febrero. En total fueron 16 los vídeos presentados, de 8 centros educativos de Oviedo.

Lista de reproducción de los vídeos presentados <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-QfbWISFz9H7a8cI99-6vdDUvfLE0glJa>

##### 4.2. Día Internacional de las Chicas en las TIC

Actividades dirigidas a escolares de 5º de Primaria de Gijón y Oviedo, respectivamente y un networking de mujeres en relación con la tecnología. Más información en:

<http://www.fundacionctic.org/ctic/actualidad/noticias/ctic-celebra-el-dia-de-las-chicas-en-las-tic-con-escolares-y-entre-tecnologas-e-investigadoras>

Un total de **22 escolares** del Colegio Público Antonio Machado de Gijón (13 niñas) asistieron a una edición especial de las Visitas a la Milla del Conocimiento, en la que participaron cinco tecnólogas e investigadoras en TIC que trasladaron sus vivencias al alumnado. Se celebró en el Demostrador de CTIC Centro Tecnológico.

Fueron **75** las y los **escolares** del Colegio Público Carmen Ruiz Tilve quienes asistieron al Desayuno con tecnólogas que tuvo lugar en el Vivarium, el Vivero de Ciencias de la Salud de Oviedo. Fueron seis las investigadoras y tecnólogas participantes de ámbitos muy diversos: robótica, inteligencia de datos, impresión 3D, movilidad, visión artificial. Dirigido a mujeres que trabajan en el sector TIC o en relación con el mismo, se organizó el **NetworkGirlsinICT**, una actividad de networking que reunió a una **treintena** de tecnólogas, investigadoras, agentes del ámbito del emprendimiento, con el fin de conocerse, identificar los ámbitos en los que cada una

desarrolla su actividad, intercambiar contactos, iniciar colaboraciones, etc.

## 5.- Promoción del acceso de mujeres a las líneas de especialización de Tecnología de CTIC

Es un problema, incluso a nivel internacional, el acceso de las mujeres a empleos del sector TIC. El número de mujeres que acceden a estudios de este sector es muy inferior al de los hombres y desde diferentes ámbitos se están llevando a cabo acciones para reducir esa diferencia.

La necesidad de perfiles TIC crece aproximadamente un 20% anual y seguirá en aumento en los próximos años, mientras que hay una reducción en la matrícula aproximadamente en el mismo %, con lo que la brecha se amplía y, además se reduce el número de mujeres que optan por carreras técnicas y especialmente por la ingeniería informática (solo un 24% son mujeres en la matrícula de primer curso y esto reduce enormemente las posibilidades en el número de mujeres que finalizan estudios de ingeniería informática y se incorporan al mercado laboral)

Es importante tener en cuenta que el número de mujeres con perfiles técnicos, en cuanto a la tecnología, es muy inferior al de los hombres y de ahí que en los procesos de selección que se han llevado a cabo desde CTIC el número de mujeres participantes ha sido mucho menor que el de hombres.

Conscientes de esta situación, desde CTIC se ha promovido el **acceso de las mujeres a los procesos de selección** y, en igualdad de condiciones, se ha favorecido la contratación de mujeres.

- En 2017, en total se han realizado 14 procesos de selección de personal del ámbito técnico a los que se presentaron un total de 94 hombres y 125 mujeres (57,08% del total) en los procesos de selección realizados.

En este periodo se han contratado un total de 12 mujeres (54,55%) y 10 hombres.

- En 2018, hasta la fecha, hemos publicado 2 procesos de selección de personal en puestos de responsabilidad a nivel técnico (Consultor en procesos de transformación digital e innovación / Jefe de Proyecto), procesos que siguen abiertos y de los que aún no hemos iniciado el proceso de entrevistas. Se han recibido un 20% de CVs femeninos y un 80% de CVs masculinos.

Se están incorporando al Centro perfiles de Formación Profesional y de la Universidad (ingenierías), para la realización de prácticas de fin de ciclo formativo, de máster o de proyecto fin de carrera.

- Actualmente tenemos en el Centro 3 estudiantes de formación profesional de perfil masculino y 3 de la Universidad, uno de ellos de perfil femenino.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Uno de los aspectos en los que CTIC quiere incidir con mayor intensidad es en la **promoción de mujeres en las áreas de tecnología, innovación y desarrollo**, aspecto en el que se han encontrado las mayores dificultades para encontrar perfiles femeninos. Este es un problema para todas las empresas, pero especialmente para el sector TIC a nivel regional, nacional y europeo (es un problema que preocupa especialmente).

No conseguimos suficientes perfiles cualificados en el mercado (con la formación especia-



lizada que CTIC necesita) ni de mujeres ni de hombres, pero es especialmente llamativa la poca presencia femenina en procesos de selección. Adicionalmente somos una entidad que tiene comprobado/testeado la mejora de la empleabilidad de las personas que se incorporan al Centro, por lo que nuestro nivel de rotación también es muy elevado (16,18% e n 2017).

Convencidos de las bondades de contar con una plantilla diversa en género, edad, nacionalidad, etc. seguimos trabajando en la línea marcada y somos conscientes de que parte de la misión del Centro será incorporar gente con escasa experiencia profesional, formarla durante unos años para que puedan dar el salto a puestos mejores en otras empresas, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

### VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Entendemos que no supone cambio en nuestra política de RRHH y que la implantación en todo caso de medidas de compromiso y apoyo a la igualdad ayuda a moldear algunas cuestiones, además de tener un **efecto positivo en la comunicación interna y externa**.

Ser un Centro Tecnológico como CTIC tiene una ventaja muy importante por la tipología de proyectos y acciones en los que está inmerso el centro.

CTIC está en **contacto con personas y entidades de muy diversa índole**: desde grandes empresas (con proyectos de innovación) a pymes, micropymes, profesionales individuales por cuenta (a través de la Red de Centros SAT y proyectos como Oviedo Emprende), a entidades públicas y privadas (ayuntamientos, asociaciones, organismos). La **capacidad de difusión** de CTIC es muy amplia, con lo que la implantación de medidas de igualdad podría verse como modelo a seguir por otras entidades.

Por otra parte, **trabajar de forma directa desde edades tempranas** en la promoción de la innovación en educación permite también que el efecto multiplicador sea muy grande. Proyectos como Gijón Smart Kids o jOVIEmprende, entre otros, permiten promover las vocaciones científico-tecnológicas desde la infancia y trabajar la ruptura de estereotipos asociados al género en etapas de crecimiento que son decisivas, como es la infancia, preadolescencia y la adolescencia.

En cuanto a los inconvenientes, el mayor puede ser la **falta de mujeres en sector TIC**, lo cual podría generar algún rechazo o crítica tanto dentro de la organización como fuera de ella. Con lo que será muy importante la realización de acciones de sensibilización en este ámbito y estamos en ello de forma activa.

### 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:

- Modificación de nuestra web actual donde tendremos un apartado específico relacionado con las medidas de igualdad (se está desarrollando desde el departamento de sistemas y comunicación de CTIC sin presupuesto adicional, solo coste de horas de trabajo, aproximadamente 20 horas de trabajo/ 600 €).
- Elaboración de vídeo corporativo con el fin de atraer talento (600 €).



- Se ha participado los días 11 y 12 de abril de 2017, en el 17 Foro de Empleo, con stand propio, y donde se ha mostrado tecnología de nuestras líneas de investigación y recepción de CVs con interés en trabajar en el Centro (500 € stand + 300 € de gastos).
- Creación del Registro: AsturianasEnLasTIC //. Esta iniciativa la financia al 100% CTIC con recursos propios, fundamentalmente horas de personal.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

- Fomentar el cambio de mentalidad o cultura en las empresas, para que toda la sociedad promueva medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación REAL de la vida personal y profesional de toda la plantilla.
- Que se fomente el uso de criterios de valoración en las licitaciones o convocatorias públicas de subvenciones donde se valore positivamente el hecho de disponer de un Plan de Igualdad o de un % determinado de mujeres en los equipos que desarrollen el proyecto.
- Cumplir estrictamente, también desde un punto de vista legal, con las medidas que establecen los Planes de Igualdad (aunque no se disponga de uno y su contenido se integre en la política de RRHH).
- Promover foros de intercambio de experiencias (on-line y off-line) entre las empresas que están comprometidas con la igualdad para poner en común dificultades, ventajas, estrategias... y que posibiliten establecer sinergias con el fin de mejorar resultados en lo que a la implantación de medidas de igualdad en la empresa y la difusión de la misma, cada empresa o entidad, en función del nivel en el que se encuentre. En este sentido CTIC acaba de lanzar una “comunidad” o punto de encuentro para mujeres que trabajan en el sector TIC.



# FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN, LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO EN EL SECTOR METAL DE ASTURIAS

Año de incorporación al Directorio: 2014

Renovación del compromiso



FUNDACIÓN METAL  
ASTURIAS

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Concepción Fernández Robledo  
Técnica de Proyectos

985 99 00 20 crobledo@fundacionmetal.org

## LOCALIZACIÓN

C/ Juan de la Cosa, 27  
33211 Gijón

[www.fundacionmetal.org](http://www.fundacionmetal.org)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad (en elaboración)
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Educación

## OTROS PREMIOS 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>26</b>	<b>61,53</b>
2017	26	61,53
2016	37	25,00
2015	46	60,87
2014	37	59,50

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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. Es por ello que Fundación Metal Asturias ha desarrollado e implantado su **I Plan de Igualdad**.

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 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. Esta recogida de información tendente a la realización del nuevo diagnóstico ha permitido analizar el grado de integración de la igualdad en la gestión de nuestra organización y sirve de base para la propuesta de diferentes medidas que conformarán el **II Plan de 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.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Fundación Metal Asturias incorporaba 18 medidas que incluyen: área al que pertenecen, temporalización, objetivos que pretende, justificación de su necesidad, mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores y evidencias), personal a quien va dirigida, personal responsable de su ejecución y mecanismos de difusión y comunicación.

Estas medidas actualmente se encuentran en revisión y reformulación y por tanto, son susceptibles de formar parte del II Plan, son las que se citan a continuación:

### 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.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO

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.

El personal 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 por ciento, 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.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

El avance, en este sentido, se ha visto ralentizado por las dificultades que ha atravesado la Fundación y la reestructuración que ha sufrido en cuanto a su estructura no ha permitido consi-



derar el análisis realizado como válido, pues la estructura de la organización ha variado de forma significativa.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

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.

En este sentido, entendemos que el establecimiento de un nuevo plan que favorezca la igualdad real entre hombres y mujeres en el seno de nuestra organización es una oportunidad de mejora.

Consideramos y así se recoge en aquellos valores por los que apuesta nuestra entidad que, el capital humano constituye un factor crucial, tanto en cuanto se configura como el mayor generador de valor para las organizaciones, por tanto, es un elemento clave de diferenciación y es la primera fuente de innovación.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la puesta en marcha y desarrollo del I Plan: 10.625 €.

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.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

Solo será posible la incorporación de medidas de igualdad en la empresa si existe formación en igualdad de oportunidades al personal trabajador y directivo para conocer su verdadero significado, la sensibilización en la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones y sobre todo, la implicación de todos ellos.



# FUNDACIÓN MUJERES

**mujeres**  
FUNDACIÓN

Año de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Goretti Avello Álvarez*  
Coordinadora de la Fundación en Asturias

985 09 00 02 asturias@fundacionmujeres.es

## LOCALIZACIÓN

C/ Ponzano, 7- 4º Planta  
28010 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

C/ Bélgica, 9-11, Bajo  
33210 Gijón

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Organización especializada en género y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, creada en 1994. Su misión es contribuir a la mejora de la situación social y la calidad de vida de las mujeres así como al desarrollo del principio y las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos social, político y económico.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2016** Premio “Artículo 14 en la VI edición del Premio Mujeres Constitucionales” en Cádiz.

**2012** Premio “Buenas Prácticas para la inclusión social: e-inclusión y personas mayores”. Cruz Roja.

**2012** III Premio “Cuida de ti”. Reportaje en Revista Mía.

**2009** Premio NEEEX -Nueva empresa de la Junta de Extremadura.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

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

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
2017	62	100
2016	43	100
2015	45	100
2014	47	100

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
2017	18	100
2016	11	100

**DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>16</b>	<b>100</b>
2017	13	100
2016	9	100

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

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 de dirigido a la Dirección tiene la facultad de plantear la modificación e incluso la incorporación de nuevas acciones al Plan de Igualdad de Fundación Mujeres.

**PRINCIPALES 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 ac-



tuación. 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. Se formalizará un 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. Este procedimiento también 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.
- Elaboración de un 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.

### **Resultado del seguimiento de las medidas en el periodo 2015-2016**

Durante el periodo 2017-18 se han continuado realizando el seguimiento los indicadores de asociados al Plan de Igualdad de Fundación Mujeres.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

Fundación Mujeres suscribió el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. Este Convenio es de aplicación en distintas entidades cuya actividad principal es la realización de acciones que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social con el objetivo de promover procesos de inclusión y/o participación social, y que en nuestro caso se realizan desde los ámbitos de acción social y la activación sociolaboral.

La adscripción a este Convenio ha supuesto la reasignación de categorías profesionales y la modificación del régimen retributivo de la entidad. A lo largo de este año se ha continuado avanzando en la gestión y organización de los equipos de trabajo. Tras una primera fase en la que se estableció el catálogo de puestos a lo largo de este año se procedió a la redistribución de los mismos en equipos de trabajo, asignando las distintas funciones desempeñadas por cada trabajadora.

Las medidas de conciliación existentes y derivadas del Plan de Igualdad, superan las establecidas por el Convenio Colectivo, quedando vigentes las mismas, con el reajuste realizado sobre las nuevas necesidades de conciliación de la plantilla.

Se ha incorporado, en el marco de la gestión de recursos humanos, un procedimiento de evaluación por competencias diseñado dentro del plan de mejora continua de la entidad y vinculado al Modelo EFQM, con el que Fundación Mujeres se encuentra certificada.

A lo largo del periodo 2017-2018 se desarrollaron distintos procesos de selección que se apoyaron en las herramientas de baremación de candidaturas que habían sido diseñadas el año anterior y que han sido unificadas para toda las delegaciones. El uso de estas herramientas fue valorado de forma muy positiva al garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de selección.

### **Evaluación Plan de Igualdad**

La Comisión de Igualdad ha sido convocada para proceder a la evaluación final del Plan de



Igualdad y proceder al diseño/redefinición de las distintas acciones integrará el II Plan de Igualdad de Fundación Mujeres.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Ha supuesto una mejora en la gestión de los Recursos Humanos. Las medidas establecidas por el mismo afectan diversos aspectos relacionados con la gestión de la entidad (sistema de contratación, promoción, formación, conciliación, etc.) y sobre ellas el Plan de Igualdad ha actuado como elemento impulsor de la mejora y actualización de sus procesos. Los indicadores de seguimiento y evaluación, asociados a la implementación del Plan de Igualdad, también han permitido cuantificar y conocer en mejor medida el funcionamiento de los distintos procesos de la gestión organizativa de la Fundación.

El desarrollo del Plan de Igualdad también ha contado con un impacto positivo sobre las trabajadoras que han pasado a disfrutar de la ampliación producida sobre las medidas de conciliación y acceso a la formación.

La experiencia en el desarrollo de acciones de asesoramiento a organizaciones empresariales para la incorporación de planes y/o medidas de igualdad, demuestra que la incorporación de un modelo de gestión respetuoso con la igualdad entre hombres y mujeres favorece el fortalecimiento de organizaciones y mejora la gestión de los recursos humanos, consecuencias que se prevé experimentar en la gestión interna de la entidad.

Entidad de referencia en materia de igualdad para muchas mujeres y para multitud de organizaciones públicas y privadas. Por tanto, su compromiso con la igualdad debe evidenciarse también en su gestión, haciendo muestra de sus compromisos fundacionales.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 6.000,00 €.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

Favorecer el desarrollo de programas y proyectos que contribuyan a que las empresas incorporen planes y medidas de igualdad. La existencia de subvenciones (según el modelo legalmente establecido) es una medida muy positiva, pero también lo es la creación de servicios de asesoramiento y formación

- La creación de servicios permanentes de asesoramiento a las empresas, favorece el desarrollo de un mayor número de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- Promover el desarrollo de medidas de igualdad como una cuestión estratégica y de oportunidad para las empresas, no, como medidas accesorias y dependientes de aspectos económicos.
- Reconocer las buenas prácticas realizadas por empresas en materia de igualdad, puesto que la visibilización de estas prácticas puede causar un efecto difusor entre empresas de similares características o sector productivo.



## FUNDACIÓN PRODINTEC

FUNDACIÓN  
**PRODINTEC**

FÁBRICA DE FUTURO

Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Beatriz Ortego*  
Técnica RRHH

984 39 00 60



bof@prodintec.com

## LOCALIZACIÓN

Avda. del Jardín Botánico, 1345  
33203 Gijón- Asturias[www.prodintec.es](http://www.prodintec.es)PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN

## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN  
LABORAL

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

SECTOR O ACTIVIDAD  
EN LA QUE OPERA

Investigación y Desarrollo

OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O  
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO**2017** Adhesión y firma del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, apoyando los diez principios

en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

**2017** Entrando a formar parte del **Instituto de Responsabilidad Social del Principado de Asturias** para la promoción de actividades en materia de sostenibilidad y responsabilidad.**2017** Inicio de Adhesión a la **Declaración de Luxemburgo** (compromiso de la empresa a integrar los principios de la promoción de la salud en el trabajo).**2017** Adhesión a la Red de **Empresas Saludable** de Asturias.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

## DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>62</b>	<b>31,00</b>
2017	61	30,00
2016	61	30,00
2015	63	29,00
2014	58	31,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

En Fundación PRODINTEC 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, y en el plazo de un mes, 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. La responsabilidad de su elaboración recayó directamente sobre la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos que tuvo en cuenta las propuestas generadas por la plantilla de trabajadores y el asesoramiento de organismos 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 realiza 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.

A lo largo de 2015 el Departamento de RRHH llevó a cabo entrevistas personales con toda la plantilla, con el ánimo de conocer más de cerca la opinión de las medidas establecidas con el Plan y recogiendo nuevas propuestas para implementar en los siguientes meses. Con el Plan de Igualdad ya totalmente integrado en la Fundación se realiza una revisión en junio de 2016 con un resultado muy positivo, la nota media de las medidas implementadas hasta la fecha en la Fundación respecto al Plan de Igualdad se eleva hasta un notable.

A finales de 2017 hemos vuelto a medir el grado de satisfacción de las personas trabajadoras con nuestra encuesta de motivación, resultando una nota muy similar al año anterior, rozando el notable.

En 2018 volveremos a evaluar de nuevo el grado de satisfacción de las personas trabajadoras a través de una encuesta de motivación y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas tanto por RRHH como por la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras, que pasaremos a toda la plantilla lo largo del segundo trimestre del año.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

- Mantener, en todo momento, en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, 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

- La Fundación promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se hará 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.
- Se facilitará 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.** El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.
- **Difusión de las medidas de conciliación** previstas en la legislación.
- **Traslados.** En lo referido a la política de traslados, se tendrá 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.



- **Teletrabajo.** Se potenciará el uso del teletrabajo como vía para facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar, siempre que las condiciones del trabajo que presta la persona empleada lo permitan.

- **Flexibilidad horaria.** El personal directivo ayudará a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

- **Catering/ Vales de Comida.** La Fundación Pro dintec facilita un catering semanal subvencionando 3€ diarios del menú o en su defecto un vale de comida de 3€ diarios. Esta medida es tanto para los trabajadores que tiene jornada partida y comen en el comedor de la Fundación como para las personas que no lo hacen y comen ya en su domicilio teniendo reducción de jornada o estando acogidos a un Plan Proconcilia.

- **Seguro médico.** Con una antigüedad de 5 años en la empresa, los trabajadores podrán solicitar un seguro medico completo que subvenciona la Fundación.

- **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.

- **Licencias no retribuidas.** Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- o Adopción en el extranjero.

- o Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

- o Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

- o Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

- o En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

- **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/a 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/a o en los que pueda formar parte del equipo operativo.

A fecha marzo del 2018, 7 son las personas trabajadoras que se han beneficiado de esta Jornada de conciliación familiar, entre los cuales se encuentran 3 mujeres y 4 hombres.

- **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.

## **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DURANTE EL PROCESO**

El Plan de Igualdad está ya muy implantado en la Fundación y lo que se hace anualmente es revisarlo, ponerlo en conocimiento de toda la plantilla e intentar mejorarlo en la medida de lo posible.

Durante este periodo también se han realizado:

- Charlas de concienciación
- Comunicaciones internas
- Reuniones informativas para todos los trabajadores
- Cartelería
- Protocolo de actuación
- Encuestas a las personas trabajadoras y un buzón de sugerencias donde pueden ponerse en conocimiento de sus superiores casos de desigualdad o discriminación.



## DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

La flexibilidad que otorgamos con el Plan Concilia genera una elevada carga de trabajo debido a la personalización individual de jornadas de trabajo y calendarios anuales.

Las flexibilidades dadas sobre calendarios y horarios generan que en espacios cortos de tiempo se realicen cambios continuos, generando hasta 3 y 4 calendarios distintos por persona según peticiones, lo que genera cierto descontrol en los fichajes y en la propia rutina de las personas empleadas.

Es difícil concienciar a quien no ha sido educado en unos principios de Igualdad.

## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

La empresa señala resultados positivos de la aplicación de este Plan de Igualdad, entre ellos, la aplicación de medidas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, las licencias no retribuidas y las reducciones de jornada, con buena acogida entre la plantilla. Además, el hecho de que la plantilla considere que la empresa vela por los temas de igualdad y conciliación, es un valor añadido para PRODINTEC.

Con la instauración del **Plan Concilia** han sido muchos los trabajadores y trabajadoras que se han acogido a esta nueva opción de conciliación familiar y hemos visto como han crecido el número de calendarios personalizados a la medida de la conciliación requerida por cada trabajador/a.

## INVERSIÓN REALIZADA

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.
- Formación
- Horas de personal en el departamento de RR.HH para la realización de todos los cambios sobrevenidos en el día a día debido a las nuevas jornadas, calendarios, reducciones...

## SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS

- Acciones formativas al respecto.
- Asesoramiento técnico a las empresas por parte de la Administración.
- Establecimiento de cauces de comunicación interna entre las partes.
- Reforzamiento de la política de igualdad a nivel central, es decir, que desde la Administración Pública se siga apostando por este tema con medidas concretas y medibles.
- Charlas y talleres en las empresas que provengan de organismos de igualdad.

Ciertamente tenemos, tanto la empresa como los trabajadores y trabajadoras de la misma, muy implantado e interiorizado el Plan de Igualdad y en nuestro día a día fomentamos y luchamos por esa Igualdad de género en la que creemos y que es visible según cruzas las puertas de Fundación ProDintec.



# FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO



Nueva incorporación: 2012

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

**Humberto García González-Gordón**  
Subdirector General de Acción Institucional  
y Desarrollo Territorial

914 22 09 60 [humberto.garcia@gitanos.org](mailto:humberto.garcia@gitanos.org)

**LOCALIZACIÓN**

C/ Ahijones, s/n  
28018 Madrid

[www.gitanos.org](http://www.gitanos.org)

**SEDE EN GIJÓN**

C/ Domingo Juliana 29,  
Bº de La Calzada  
33212 Gijón

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Entidad Pública
- Entidad Privada (sin ánimo de lucro)

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Servicios a las personas, dirigidas preferentemente (no exclusivamente) a mejora de las condiciones de vida de la comunidad gitana y a la Igualdad de Trato y No Discriminación. Actuación en diversos ámbitos, de manera prioritaria en empleo, educación y vivienda

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio Colectivo de la empresa municipal de Servicios de Melll 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).

*Hace referencia al Plan de Igualdad, en la disposición adicional tercera que dice:*

*De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante la negociación del presente Convenio colectivo ambas partes manifiestan haber acordado que la comisión de igualdad y conciliación creada dentro del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano 2013-2016 haga un análisis y evaluación de los resultados del mismo a su conclusión, así como que el siguiente plan no comprenda únicamente la igualdad de género, sino que sea extensivo a más materias: orientación sexual, diversidad funcional, religión, etc.*

**EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>843</b>	<b>76,75</b>
2017	767	76,94
2016	681	75,95
2015	643	75,70
2014	621	73,90
2013	576	75,20
2012	759	70,90

#### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>41</b>	<b>78,05</b>
2017	34	79,41
2016	28	71,42
2015	27	74,10
2014	31	80,60

#### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>9</b>	<b>77,77</b>
2017	6	83,33
2016	5	80,00
2015	5	80,00
2014	5	80,00

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

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 y formado específicamente en materia de género e igualdad para el desempeño de sus funciones.

Una vez creada la Comisión, y por tanto, con la participación de la Representación Legal de la plantilla como parte del proceso, 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.

El Plan de Igualdad con una vigencia de 48 meses (2013-2016), 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 2013-2014, 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 ha realizado una evaluación del Plan en este 2018 y mientras se está iniciando la creación de un grupo de trabajo para hacer más partícipes a otros departamentos de la entidad y así disponer de un nuevo Plan de igualdad a finales de año.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### 1. Acceso al Empleo

*Promover el acceso de mujeres y hombres a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades.*

1.1. Dar prioridad al sexo menos representado a la hora de la selección.

1.2. Garantizar que los procesos para la incorporación en la FSG no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.

### 2. Contratación

*Contratar en igualdad de condiciones a mujeres y hombres en cada uno de los puestos de trabajo de la fundación.*

2.1. Garantizar que los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.

2.2. Disminuir la feminización de la temporalidad.

2.3. Impulsar medidas para paliar la feminización de la parcialidad en la FSG.

### 3. Tiempo de trabajo

*Mejorar el tiempo de trabajo para facilitar la realización de las actividades diarias dentro de la FSG.*

3.1. Adoptar medidas para realizar las actividades diarias en tiempo de trabajo.

### 4. Formación

*Promover una formación igualitaria a toda la plantilla trabajadora de la FSG.*

4.1. Mejorar la comunicación de la Formación ofertada por la FSG.

4.2. Promover la incorporación del sexo menos representado en la medida de lo posible para obtener una representación más equilibrada en los cursos de formación ofertados.

4.3. Dar formación para empoderar a las mujeres.

### 5. Promoción

*Eliminar la segregación vertical- techo de cristal, para que las mujeres puedan promocionar a puestos de responsabilidad.*

5.1. Reducir el impacto de las cargas familiares en la promoción profesional.

5.2. Informar en los criterios de promoción.

5.3. Incentivar la promoción de las mujeres.

5.4. Evaluar el desempeño.

### 6. Política Salarial

*Promover una política salarial más igualitaria y equilibrada en la FSG.*



6.1. Realizar los Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo con criterios no discriminatorios.

6.2. Eliminar la segregación horizontal en la FSG.

## **7. Corresponsabilidad**

*Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.*

7.1. Conocer y analizar la diferente percepción de hombres y mujeres en relación a la posibilidad de conciliación dada en su puesto de trabajo.

7.2. Promover el conocimiento sobre las medidas de conciliación existentes y su importancia entre las trabajadoras y los trabajadores en todos los niveles y ámbitos de la Fundación.

7.3. Fomentar la corresponsabilidad en la FSG.

## **8. Salud Laboral**

*Introducir la perspectiva de Género en la Salud Laboral de la FSG.*

8.1. Realizar un informe de los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar diferencial entre mujeres y hombres.

## **9. Prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral (acoso sexual y acoso por razón de sexo).**

*Prevenir y detectar los casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la fundación.*

1.1. Conocer el estado actual de la situación de la violencia de género en el ámbito de la organización.

1.2. Informar, educar y sensibilizar en materia de violencia de género en el ámbito laboral (de acoso sexual y acoso por razón de sexo).

1.3. Impulsar medidas para desarrollar habilidades del personal responsable para que pueda identificar, prevenir y atender los hechos de violencia que se presenten.

### **2. Grado de integración, actitudes y conocimientos sobre el Principio de Igualdad de Género.**

*Conseguir que la plantilla interiorice como un valor de la FSG el principio de igualdad de género.*

2.1. Concienciar y sensibilizar a la plantilla en Igualdad de Género.

2.2. Visibilizar referentes para eliminar los prejuicios de los estereotipos masculinos y/o femeninos

2.3. Integrar la perspectiva de Género en todos los documentos oficiales de la Fundación.

### **3. Sistemas de comunicación**

*Impulsar la incorporación del principio de igualdad en todos los procesos de comunicación interna y externa de la Fundación.*

3.1. Potenciar una imagen no sexista de la FSG.

3.2. Introducir un lenguaje integrador e igualitario en la FSG.

3.3. Potenciar una imagen integradora e igualitaria en la FSG.

#### 4. Mujeres en riesgo de exclusión

*Potenciar la incorporación de la mujer gitana en la estructura de la FSG.*

4.1. Potenciar las actividades del grupo de mujeres gitanas trabajadoras de la FSG (GMG).

4.2. Realizar medidas de acción positiva hacia la incorporación de mujeres gitanas en la FSG.

#### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

Este año se ha solicitado el distintivo de Igualdad en la empresa del Ministerio.

Se ejecutaron algunas medidas como la realización del **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, este año se pretende incluir en él la identidad sexual y orientación sexual, así como varias publicaciones pero debido a la envergadura inicial de las medidas propuestas, más de 50, tras realizar el nuevo diagnóstico se eligen las medidas prioritarias a ejecutar; seleccionando así un número realista de todas las diseñadas en el Plan de Igualdad. Se seleccionan las siguientes medidas a ejecutar hasta la finalización del plan en 2017.

- Se ha iniciado un nuevo programa de igualdad, todo con trabajadoras, busca la promoción de la mujer gitana, la lucha contra la doble discriminación.
- Se han contratado a 30 agentes de igualdad en los territorios, todo mujeres.
- Realizar cursos de capacitación para la gestión de la desigualdad de género en el marco de las relaciones laborales. Se ha iniciado en equipos de responsables de las sedes, a los mandos intermedios.
- Tener en cuenta la igualdad de género en la composición de los órganos de toma de decisión, cuando se produzca una vacante, teniendo como referencia los porcentajes de representatividad del sector. 71,05% mujeres 28,95% hombres según estudio 2001 CES. Se han incorporado en dirección y subdirección más mujeres, mejorando la paridad. Como son puestos fuera de la aplicación del convenio, se ha propuesto incluir la búsqueda de la paridad en el Código de Buen gobierno de la entidad.
- Formar al personal responsable de gestión de equipos para que tengan en cuenta el enfoque de género al realizar la valoración del rendimiento. Formación específica pendiente.
- Dar a conocer los resultados de los estudios con datos desagregados por sexo sobre las necesidades y usos de medidas de conciliación a la plantilla. (Resultados obtenidos en el diagnóstico, de los estudios que ha de realizar en las medidas 7.1.1.). Se ha hecho y publicado un resumen del plan de igualdad que se ha distribuido entre toda la plantilla y que ha tenido muy buena acogida y respuesta.
- Realizar una campaña de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad (mail, Intranet, Revista interna, etc.). Concienciar y animar a los hombres que cojan su permiso de paternidad y permisos parentales para el cuidado y las responsabilidades familiares Podría coincidir con el 8 de marzo. Pendiente.
- Realizar y difundir un Manual de Estilo en la FSG para la utilización de un lenguaje integrador e igualitario, no sexista en los documentos administrativos y en la comunicación interna. Se ha realizado un manual de lenguaje inclusivo, se ha distribuido entre los-as trabajadores-as y publicado en la intranet.

Respuesta muy positiva del manual del lenguaje inclusivo, ya que dio mucha visibilidad a la



igualdad en la entidad, también en el resumen del Plan de Igualdad maquettato de forma muy vistosa lo que dio mucha difusión del mismo.

Se distribuyó el plan de igualdad por medios internos, estando colgado en intranet. También el resumen y el manual de lenguaje inclusivo. Disponible a toda la plantilla.

Actualmente se han contratado **agentes de igualdad** y ha aumentado el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.

Se ha realizado una evaluación final. Con respecto a la evaluación del Plan de igualdad se ha detectado que se requieren de distintas actuaciones en distintas áreas y con todos los departamentos muy involucrados para poder avanzar en la igualdad real, no se ha modificado significativamente la estructura, las medidas de sensibilización parecen tener poco impacto.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Algunas desigualdades son difíciles de cambiar en poco tiempo, las estructuras de las plantillas sólo se pueden ir modificando poco a poco, dependen del índice de rotación del personal, que no es alto en la FSG.

La concienciación es también una labor que no puede recaer exclusivamente en las entidades, por mucho que la entidad reafirme su compromiso con la corresponsabilidad masculina, existen condicionantes sociales que se escapan del poder de actuación de la FSG y requieren de la actuación de las administraciones públicas y de toda la sociedad civil.

Actualmente existen pocas vías de financiación, tanto para la elaboración del Plan, como para su implementación. También el hecho de pertenecer a un sector altamente feminizado hace que la igualdad entendida como composición de plantilla 40-60% sea difícil de cumplir. Debería establecerse políticas públicas para luchar contra la estratificación de género de algunas profesiones.

Los departamentos que no hayan participado durante la elaboración del Plan no se implican en su ejecución en la parte que les corresponde, es necesario elaborar el Plan pensando en todas las partes implicadas y dándoles un espacio de participación para que participen en su posterior implantación.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades, consiguiendo un equipo de trabajo motivado y una plantilla implicada en la empresa y comprometida con la organización.
- Una comunicación interna fluida, así como cambios en los comportamientos, interacción y relación entre la plantilla y la Dirección, con identificación de una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Mayor sensibilización en temas de género.

Falta adquirir una verdadera conciencia de cómo una mejor gestión de la igualdad de género y de la diversidad, son factores estratégicos en organizaciones responsables y redundan en una mejora de toda la entidad y no es sólo un requerimiento legal.



### **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.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Realización de acciones de sensibilización.
- Actualización de bases de datos para incorporación de variable sexo.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Igualdad efectiva y real en los permisos, aumento del permiso de paternidad con obligación de ejercerlo.

Si se quiere realmente que haya un progreso significativo en la promoción de medidas de igualdad en las empresas, deben existir más y mejores vías de financiación, formación y/o apoyo técnico por parte de los poderes públicos.

Se podrían establecer beneficios sociales para la contratación del sexo menos representado o medidas similares ayudan a que las entidades avancen con mayor rapidez en la igualdad efectiva. A ver si con la aprobación de leyes autonómicas se amplían las ayudas (actualmente Aragón está desarrollando la Ley).



# FUNDACIÓN SILOE



FUNDACIÓN SILOÉ

Nueva incorporación al Directorio: 2018

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Rafael de la Torre Valdés*  
Técnico de gestión e Igualdad

984 49 02 26 [tecnicodegestion@fundacionsiloe.org](mailto:tecnicodegestion@fundacionsiloe.org)

## LOCALIZACIÓN

Calle LLanes, nº 6 - entlo, 2ª izda  
33207 Gijón

[www.fundacionsiloe.org](http://www.fundacionsiloe.org)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada (Fundación)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a la comunidad: atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo sectorial. Convenio Estatal de acción e intervención social (2015-2017)

Establece en su artículo 61 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>57</b>	<b>66,00</b>
2017	57	66,00
2016	58	65,00
2015	58	65,00
2014	58	65,00

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>52</b>	<b>67,00</b>
2017	52	67,00
2016	53	66,00
2015	53	66,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 presente plan.

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.

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 la ejecución del plan y una vez al año para realizar los seguimientos oportunos.

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 MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

**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.

### ÁREA 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 traba-



jadores 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/las trabajadores/as.

#### **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 de la Fundación.

#### **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.

### **DIFICULTADES QUE HAYA ENCONTRADO EN EL PROCESO**

No ha habido dificultades reseñables. Dentro de la entidad preexistía una clara conciencia y cultura de igualdad entre hombres y mujeres. El plan pretende mostrar el claro compromiso de la organización con la igualdad y con la protección de los derechos y la dignidad de la persona como parte importante de la filosofía y valores de nuestra entidad. Además, mediante el mismo, se compromete a realizar un esfuerzo y estar siempre en guardia ante posibles situaciones de discriminación o desventaja laboral y social de las mujeres.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Supone una oportunidad no sólo para la toma de conciencia sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres sino también para identificar y remover, si se detectan, situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

En estos momentos la inversión realizada no es reseñable. No obstante se impartirá un curso de formación con un presupuesto aproximado de 10500 euros y 2000 para la realización de un Taller de buenos tratos para los usuarios del programa de Chavales.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

Sería interesante, por ejemplo, que la administración condicionase la concesión de subvenciones económicas a la existencia y efectiva aplicación de planes de igualdad en las empresas.



# FUTUVER

# fUTUVER®

Año de incorporación al Directorio: 2016

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Carmen Cruz. Directora de Marketing  
Silvia Valdés Álvarez-Buylla. Responsable de Igualdad

☎ 902 17 54 54 ✉ carmen.cruz@futuver.com

☎ 902 17 54 54 ✉ silvia.valdes@futuver.com

**LOCALIZACIÓN**

Parque Científico y Tecnológico  
Edificio Futuver  
C/ Jimena Fernández de la Vega, 55.  
33203 Gijón  
www.futuver.com

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Tecnología y Consultoría

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio para Oficinas y Despachos del Principado de Asturias.

**OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO**

**2011-actualidad** “Catálogo de Buenas Prácticas en RRHH”, Foro de RRHH del Ayuntamiento de Gijón.

**2008** ‘*Breaking Gender Stereotypes, Give Talent a Chance*’ de Bruselas, elegida por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio como Buena Práctica de PYMES en igualdad de género.

**EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>37</b>	<b>46,00</b>
2017	38	42,00
2016	38	47,00
2015	42	48,00
2014	43	46,00

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN**

Futuver es una compañía global de Servicios Tecnológicos y Consultoría de Gestión, especializada en la Tramitación Electrónica de Expedientes y la modernización de instituciones y organizaciones, con oficinas en Gijón, Madrid, México DF, Panamá y Ecuador.

El antecedente o punto de partida fue la participación en el



proyecto eQi, iniciativa comunitaria EQUAL para promover la Excelencia, la Calidad y la Igualdad en las empresas, hasta esa fecha no habíamos contemplado la igualdad de una manera formal. Sin embargo, a veces cuando se confía plenamente en una idea, es bueno dar un paso más y formalizar lo que es una evidencia.

El **diagnóstico** se elaboró en 6 meses a propuesta de la Dirección y con el apoyo técnico de una entidad externa especializada en género, en 2007. No se evidenciaron desigualdades significativas en el diagnóstico. A partir de ahí se elaboró el **Plan de Igualdad** en un periodo de 6 meses con la aprobación y participación de la representación legal de la plantilla, en su momento. Es un plan que se renueva anualmente en el mes de octubre y se reformulan o renegocian sus objetivos y medidas. Las personas responsables de negociar y de implantar el plan de igualdad, cuentan con formación específica en igualdad. Es la propia dirección de la empresa y una persona responsable de Igualdad, las encargadas de impulsar el plan de Igualdad en nuestra organización.

### **Principales resultados derivadas del seguimiento o evaluación del Plan de Igualdad**

- Con el desarrollo del Proyecto eQi' y la puesta en práctica de la metodología propuesta supuso un análisis personalizado de nuestra situación, en el que nos mostraron los puntos que se estaban realizando bien y qué aspectos eran susceptibles de mejora. La auditoría analizaba varios puntos relacionados con la formación, compromiso con la igualdad, selección, comunicaciones, conflictos, instalaciones, clientes y proveedores.
- Designación de una persona responsable dentro de la empresa, para realizar el Desarrollo y Seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan de Conciliación, realizando la implantación, supervisión, evaluación, mejora y seguimiento del Proyecto.
- Comunicación Abierta y Permanente a toda la plantilla de los procedimientos del Plan de Igualdad y Conciliación implementado.
- Elementos que han promovido el éxito de la implantación:
  - Apoyo brindado por una entidad experta en género.
  - Autonomía y confianza que la Dirección de la empresa ha depositado en el personal encargado de la ejecución.
  - Implicación y colaboración de todo el personal.

### **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD**

Como antecedentes a la elaboración de su Plan de Igualdad señalar que su participación en el 'Proyecto Equal eQi' (2005-2007), ha supuesto la definición y puesta en valor de una metodología y unas herramientas que utilizando los lenguajes, formatos y metodologías de la calidad han permitido la introducción de la Igualdad en la gestión de la calidad de organizaciones que tienen implantados sistemas de gestión de calidad ISO y/o trabajan bajo el modelo EFQM de Excelencia Empresarial. Futuver obtuvo la certificación en Excelencia, Calidad e Igualdad.

- **Desarrollo del Plan de Igualdad cuyas fases y estructura enumeramos a continuación:**
  1. Formalización del Compromiso de Igualdad de Oportunidades.
  2. Protocolo de Prevención del acoso sexual.
  3. Inclusión de Imagen y lenguaje no sexista.
  4. Actualización de la normativa en Igualdad.

5. Decálogo para fomentar un entorno directivo integrador para mujeres y hombres.
6. Elaboración del Plan de conciliación.

• **Medidas recogidas en su Plan de Conciliación:**

- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Jornada laboral reducida.
- Flexibilidad para acceder a días de vacaciones.
- Organización de actos y reuniones en horario de mañana.
- Posibilidad de horas o días libres no retribuidos para atender asuntos personales.
- Video-conferencias para evitar viajes y desplazamientos.
- Evaluación por resultados en lugar de por horas de trabajo.
- Permiso por emergencia familiar.

• **Comunicación Abierta y Permanente** a toda la plantilla de los procedimientos del Plan de Igualdad implementado en Futuver a través de nuestro Sistema de Gestión - IDINET - y que cumple las normas UNE166000 de Innovación, UNE9000 de Calidad y UNE27001 de Seguridad de la Información.

• Otras actividades de participación en políticas activas de igualdad:

**Proyecto Objetivo 15.** El Ministerio de Igualdad y la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España impulsaron una iniciativa, pionera en España, que trata de facilitar el acceso del talento femenino a los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas. Futuver fue seleccionada por el Ministerio de Igualdad y participó en esta iniciativa de manera activa, con la implicación directa de dos de sus Directivas.

**‘Have a Break’:** Desayuno para Directivas del Parque Científico y Tecnológico de Gijón.

**Participación como ponentes en diferentes Foros:** Fundación Universidad Oviedo, Asociación de Jóvenes Empresarios, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Ayuntamiento de Gijón, Promoción de la elección de estudios de carreras técnicas para las mujeres de la Escuela Politécnica de la Universidad de Oviedo en Gijón.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

- Comunicación interna y participación: Gijón, Campaña 'No hay agresión pequeña', Día Internacional contra la Violencia de Género, 25/11/17:

### Comunicación interna - NO HAY AGRESIÓN PEQUEÑA - Día Inte...



VER	Historial de versiones	Enviarme alertas
Editar elemento	Compartido con	Flujos de trabajo
Eliminar elemento		
Administrar	Acciones	

**Título** NO HAY AGRESIÓN PEQUEÑA - Día Internacional contra la Violencia de Género 25/11/17

**Cuerpo**

Hola, buenos días, desde la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón remiten a Futuver, como empresa comprometida con la Igualdad y que forma parte del DIRECTORIO 2017, las actividades que van a realizar en el **25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.**

Por este motivo, informan y nos emplazan a la **concentración de repulsa** que tendrá lugar **el sábado, 25 de noviembre, a las 12.00 h** del mediodía, **en el quiosco del Paseo de Begoña de Gijón**, bajo el lema 'No hay Agresión Pequeña'.

Os animamos a asistir y participar. Muchas gracias,  
Carmen



**Caduca** 27/11/2017

Creado el 17/11/2017 11:35 por Carmen Cruz Pérez  
Última modificación realizada el 02/05/2018 12:07 por Carmen Cruz Pérez

Cerrar

- **Participación activa en el ‘Día de la Mujer en la Ingeniería (Girls Day) organizada por el Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón el 06/03/17:** Recepción en Futuver y Charla a Alumnos/as de Asturias impartida por la Directora Técnica de Futuver, Natasha Casanovas. / Comunicación interna y Externa del evento (Web, Redes Sociales).

Comunicación interna - Evento en Futuver 06/03/17: Día de la m...

VER
Historia de versiones
Enviar alertas

Editar elemento
Compartir con
Flujo de trabajo

Eliminar elemento
Acciones

Título
Evento en Futuver 06/03/17: Día de la mujer en la ingeniería 2017

Cuerpo



Por sexto año consecutivo, la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón (EPI) se prepara para celebrar el Girls Day, ahora renombrado 'Día de la Mujer en la Ingeniería'. La jornada tendrá lugar el próximo lunes 6 de marzo, y están inscritos más de 500 jóvenes de diferentes centros de enseñanzas medias, ESO y bachillerato (entre 12 y 18 años), mujeres y hombres.

Se trata de una jornada destinada divulgar la ingeniería entre las jóvenes de enseñanzas medias, con el fin de aumentar el porcentaje de mujeres en nuestras aulas, aún reducido. Se trata de una problemática mundial que ha llevado a multitud de acciones por parte de numerosos agentes.

Futuver ya participó hace 2 años como invitada exponiendo su experiencia <http://bit.ly/2m02246>. Este año, le han dado un nuevo enfoque y los participantes pasarán por diferentes centros de trabajo ubicados en la Milla del Conocimiento, además de participar en conferencias y laboratorios en la EPI.

Dentro de nuestra política de RSC, Futuver vuelve a participar en este acto, por lo que el próximo día 6 de Marzo recibiremos un aproximado de 50 Alumnos más profesores, divididos en dos grupos y sesiones de 1 hora de duración cada una, a las 10h, y a las 12h. Esta prevista una visita por el edificio y las sesiones se desarrollarán en el Salón de Actos.

Gracias por vuestra colaboración!

Un saludo,

Carmen

RM y Comunicación

Caduca
07/03/2017

Creado el 02/03/2017 16:36 por **RM Carmen Cruz Pérez**

Última modificación realizada el 02/05/2018 12:16 por **RM Carmen Cruz Pérez**

Comer



Futuver @futuver · 6 Mar 2017  
Fomentando vocación #Ingeniería #Informática, nuestra #Pasión. Gracias a @epigijon @IESLLANES #DMING2017 por experiencia #FutuverExperiencias



fUTUVER



[f](#)
[t](#)
[b](#)
[in](#)

SOMOS PRODUCTOS Y SERVICIOS
ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

EXPERIENCIAS DE CLIENTES
ACTUALIDAD Y BLOG
ESTAMOS

ACTUALIDAD / ACTUALIDAD / FUTUVER PARTICIPA EN EL DÍA DE LA MUJER EN LA INGENIERÍA

FUTUVER PARTICIPA EN EL DÍA DE LA MUJER EN LA INGENIERÍA

Por octavo año consecutivo, la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón (EPI) ha celebrado el Girls Day, ahora renombrado 'Día de la Mujer en la Ingeniería'.



La jornada tuvo lugar el 6 de marzo, con más de 500 jóvenes inscritos de diferentes centros de enseñanzas medias, ESO y bachillerato (entre 12 y 18 años), mujeres y hombres.

Esta jornada, que se viene celebrando en la Escuela Politécnica de Gijón desde 2010, se lleva a cabo también en muchas otras ciudades españolas y europeas. Se trata de una jornada destinada divulgar la ingeniería entre las jóvenes de enseñanzas medias, con el fin de aumentar el porcentaje de mujeres en nuestras aulas, aún reducido. Se trata de una problemática mundial que ha llevado a multitud de acciones por parte de numerosos agentes.

ACTUALIDAD Y BLOG

[Actualidad](#)

[Blog](#)

---

Si quieres que nos pongamos en contacto, díganos tu email aquí.

País \*


O dígnos un teléfono para llamar

- Participación en Reportaje realizado por el periódico La Nueva España con motivo del Día Internacional de la Mujer en el Principado 08/03/18. Fomento del estudio de carreras técnicas por parte de las Mujeres





• **Comunicación interna continuada de procedimientos en nuestro Sistema de Gestión IDI-NET®**

 **Personal**

- Nueva ...
- Lanzar Alta personal
- Lanzar Baja personal
- Calendario Ausencias
- Buzón Igualdad







**idinet** Carmen Cruz Pe

NAVEGAR | ARCHIVOS | BIBLIOTECA

Mis Proyectos | Mis Tareas | Mis Servicios | Mis Procesos | Sistema de Gestión | Mis Ayudas | ID

**Sistema de Gestión**

Todos los documentos | Obsoletos | Todo

✓		Nombre	Apartado	Subapartado
▷ Apartado : Norma ISO 27001 – Departamento de Desarrollo (15)				
▷ Apartado : Norma ISO 9001 – Departamento de Desarrollo (56)				
♣ Apartado : Planes de Igualdad (5)				
♣ Subapartado : (5)				
		Decálogo de recomendaciones para fomentar un entorno directivo integrador para mujeres y hombres	...	Planes de Igualdad
		Declaración de principios de la Dirección de Futuver contra el Acoso Sexual Laboral	...	Planes de Igualdad
		Designación oficial de persona responsable del tratamiento de las denuncias de Acoso Sexual en Futuver	...	Planes de Igualdad
		Fichas normativas de igualdad entre mujeres y hombres	...	Planes de Igualdad
		Plan de Conciliación	...	Planes de Igualdad
▷ Apartado : Procedimientos (0)				

## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

- Para la persona responsable de las iniciativas, ilusión y satisfacción por desarrollar un proyecto nuevo e innovador.
- Para el equipo en general, sentimiento de que la organización se vuelca con ellos, que se preocupa por el bienestar de los integrantes de Futuver. Nos ha hecho sentir orgullosos de pertenecer a una organización con ganas de aprender y mejorar y que se preocupa por aspectos sociales
- Para la organización, sentirse orgullosa de construir un entorno de calidad, agradable e innovador para sus colaboradores y colaboradoras.
- Nos ha ayudado a que todos seamos más conscientes que para trabajar mejor tenemos también que estar bien con nuestro trabajo y ello significa compaginar de forma adecuada nuestra vida personal y profesional.
- Nos ha hecho reflexionar que las necesidades de conciliación no son sólo de las mujeres.
- Ha proporcionado el marco adecuado para conceder la importancia que la Igualdad y la Conciliación se merecen
- Obtención de la Certificación en el Proyecto ‘eQI’ –Excelencia-Calidad-Igualdad, proyecto financiado por la Unión Europea, y que se enmarca dentro del programa de Futuver en Responsabilidad Social Corporativa.
- A raíz del análisis, extracción de nuevas propuestas nuevas que ayudasen a mejorar la situación individual personal y profesional de cada persona del equipo de Futuver, propuestas entre otras, como la *“Flexibilidad horaria”*, el *“Teletrabajo”* y *elaboración de un “Decálogo para fomentar un entorno directivo igualitario, integrado por hombres y mujeres”*.

## INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal: tiempo y esfuerzo destinado a innovación, diseño, desarrollo e implantación de las iniciativas comentadas.
- Difusión interna de las medidas del Plan (folletos, intranet,..)
- Difusión externa de las medidas del plan (participación en jornadas, web corporativa,..)

## SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Comunicación de las iniciativas. Implicación del personal en la selección de iniciativas.

Análisis de necesidades. Orientación de mejora.

# GENERAL ÓPTICA, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2011

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Elaine Foreman**  
Responsable de Comunicación Interna

933 03 79 70 eforeman@general-optica.es

## LOCALIZACIÓN

Cityparc-Edificio Amsterdam  
Carrera Hospitalet, 147-149  
08940-Cornellà de Llobregat  
(Barcelona)

[www.generaloptica.es](http://www.generaloptica.es)

## LOCALIZACIÓN

·Paseo de Begoña, 14, 33201  
·Menéndez Valdés, 11, 33201  
·Avda. Schultz, 71, bis, 33208  
·Avda. de la Argentina, 41,  
33213

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Retail

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo De Rigo.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

**Convenio Colectivo de empresa.** Vigencia, de enero 2015 a diciembre 2017.

*El Plan de Igualdad tendrá un apartado diferencial en el próximo Convenio Colectivo, junto con el Código de Ética y el Compliance. Ya tiene un apartado en la formación inicial.*

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	1.577	73,00
2017	1.507	71,90
2016	1.425	70,60
2015	1.387	70,70
2014	1.521	71,90

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	30	70,00
2017	27	74,00
2016	28	75,00
2015	25	80,00
2014	26	76,90



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

El **diagnóstico de género** fue elaborado por la Dirección de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad creada al efecto y una consultora externa a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa y del informe emitido por la consultoría Mercer.

Tras la negociación de las medidas del Plan de Igualdad con la RLT, que finalizó en acuerdo entre las partes en 2011, se procedió a la redacción y firma del documento en el seno de la Comisión de Igualdad. Esta fase de negociación se alargó aproximadamente cinco meses.

El Plan, con una vigencia inicial de 48 meses, finalizó en 2015 y ha sido prorrogado con carácter indefinido, pero siempre bajo la tutela de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**. Esta Comisión, paritaria y compuesta por representantes de la empresa y los sindicatos firmantes del Plan, vela por la correcta implantación del mismo, recibiendo periódicamente los datos para el seguimiento de las acciones identificadas, que les proporcionan las personas designadas al efecto (indicadores de realización, resultados y su impacto en la empresa).

A finales de 2017, se efectuó una **auditoría independiente del Plan de Igualdad** y se ha diseñado un plan de acción para corregir las no conformidades y seguir en el camino hacia una gestión transversal desde la perspectiva de género.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El contenido del documento se estructura en: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad en cada área de actuación, (acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, conciliación, prevención del acoso, violencia de género y comunicación).

Siguiendo los consejos de la auditoría de diciembre 2017, las acciones prioritarias en 2018 serán la formación de las personas responsables de la igualdad en la empresa, una encuesta para recabar feedback de las personas que componen la organización y la realización de una memoria que nos permita tener un punto de inflexión en nuestro camino en el compromiso con la igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido de gran ayuda para centrar nuestro foco en esta materia y llegar a puntos de convergencia con todas las partes implicadas.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN

Se ha negociado con la RLT un **manual de Buenas Prácticas de Gestión de Horarios en Tienda**, que se ha anexo al Convenio Colectivo. Se trata de una herramienta de trabajo para los Directores de Tienda que les ayuda a elaborar los calendarios personales de sus equipos de una manera justa y equitativa, atendiendo a las necesidades comerciales de la compañía y facilitando una flexibilidad que permite atender a necesidades individuales y reforzar la conciliación.

Dentro de sus criterios generales, afirma que, “La empresa garantizará la equidad en el reparto y la transparencia en la gestión de la distribución del tiempo de trabajo de cada trabajador, respetando las obligaciones legales y convencionales establecidas.”

A destacar:

- **Deslizamientos de horario:** permiten la devolución de horas trabajadas más allá de la hora de cierre por atender a clientes así como una mejor planificación de horarios de personal que habitualmente abre o cierre la tienda.

- **Puentes y fechas especiales:** La asignación de los posibles puentes debe seguir criterios de equidad en su reparto, huyendo de su uso interesado como días de vacaciones.
- **Jornadas parciales:** destaca la importancia de esta modalidad de contrato, haciendo hincapié en que todos los criterios mencionados rigen también para estos colaboradores, proporcionalmente a su jornada.
- **Reducción de jornada por ejercicio de derecho:** el documento recoge los derechos de estos colaboradores y prevé el diseño de formatos de disfrute de reducciones de jornada compatibles con las necesidades organizativas.
- **Jornadas especiales:** regula la cobertura de domingos o festivos, primando la cobertura de necesidad con voluntarios del mismo centro y de los centros cercanos.
- **Night shopping y ferias locales:** regula su incorporación en el cómputo anual de horas y estipula su método de recompensa.
- **Horas de formación:** se entienden las horas de formación como horas trabajadas. Para el caso de las jornadas parciales que asisten a la formación fuera de su horario, se prevé la devolución del tiempo en descansos similares.
- **Seguimiento:** estipula la tipología de información en esta materia a la RLT, así como su periodicidad.
- **Formación online:** En enero de 2018 se lanzó el Campus GO, nuestra plataforma de formación online de la compañía. Accesible desde cualquier PC o aparato móvil, esta modalidad ha facilitado el acceso a la formación, sin desplazamientos y en el horario que más le convenga al trabajador, facilitando de este modo la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, la reciente auditoría nos ha apuntado oportunidades de mejora en área en formación y en comunicación (encuesta de feedback) y la realización de una memoria a modo de diagnóstico continuado. Son acciones que se realizarán durante 2018.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Hemos encontrado que el hecho mismo de tener buenos resultados (ausencia de discriminación en indicadores cuantificables como la formación o los salarios) puede provocar un relajamiento a la hora de perseguir la mejora continua. Estamos agradecidos a la oportunidad que nos ha brindado nuestra auditoría independiente y voluntaria para poder reactivar nuestro camino.

## VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Destacar que todo el proceso está siendo una excelente experiencia de aprendizaje para la totalidad de la plantilla, acercando posturas y aprendiendo a hablar sobre la igualdad con total naturalidad.

El trabajo hecho en materia de Igualdad nos ha servido para seguir mejorando otras áreas de gestión, como por ejemplo la gestión de horarios.

Asimismo, el seguimiento nos alerta sobre la necesidad de prestar atención en todas las áreas de gestión para asegurar el uso de lenguaje no sexista.

## INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 20.000,00 €.



Gastos previsibles para este año: 8.000€

No presupuestamos la igualdad por separado ya que entendemos que todas las medidas de equidad social forman parte de la buena práctica habitual de la compañía.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Formación
- Viajes, desplazamientos y dietas de la comisión de igualdad
- 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**

Consideramos fundamental el compromiso y el convencimiento del valor añadido que supone para la organización, en definitiva, “*creérselo*”.



# GERUSIA, S.L.



Año de incorporación al Directorio: 2012

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

*Carmen de María Marcos*  
Directora de Recursos Humanos

985 21 80 29 gerusia@gerusia.com

**LOCALIZACIÓN**

C/ Martínez Marina, 16, 1ºB  
33009 Oviedo

**SEDES EN GIJÓN**

C/ Charles Chaplin, s/n  
33350 La Camocha (Gijón)

[www.generaloptica.es](http://www.generaloptica.es)

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

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

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Servicios auxiliares a las empresas: Limpieza y mantenimiento, conserjería y servicios socio-sanitarios: ayuda a domicilio, servicio asistencial a la Tercera Edad. En la actualidad, la actividad se desarrolla exclusivamente en el Principado de Asturias

**OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO**

**2013** Norma SA8000 de **Responsabilidad Social Corporativa** que refuerza la no discriminación.

**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**

- **Convenio Colectivo de empresa.** 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 LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	499	89,00
2017	497	91,50
2016	418	90,00
2015	413	89,50
2014	381	90,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

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 en el plazo de 12 meses 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 **I 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.

Durante el año 2013 incorporó a sus certificaciones la **norma SA 8000 de Responsabilidad Social Corporativa**, normativa internacional y voluntaria cuyo propósito es promover mejores condiciones laborales, y fijar un compromiso con los derechos humanos. Este compromiso se plasma en la implantación de un sistema ético de gestión, desarrollado por la dirección, auditado externamente de manera anual y comunicado a toda la plantilla, proveedores y clientela a través de un decálogo de principios básicos.

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.

Dispone de un **sistema de calidad** integrado que se ha sometido a revisión continua por la Dirección y que abarca:

- Calidad ISO 9001
- Prevención de riesgos laborales (ISO 14001) y Reglamento EMAS
- Responsabilidad Social Corporativa (SA 8000), que mejora el compromiso con los aspectos sociales.

Todo este sistema, sus objetivos y medidas son sometidos a auditorías periódicas y comunicados a las personas empleadas y además están disponibles para su lectura en las oficinas centrales, así como en la web de la empresa y en cada uno de nuestros centros.

## PRINCIPALES OBJETIVOS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

Con este II Plan de Igualdad se pone de manifiesto su interés por seguir impulsando la igualdad de género, continuar y avanzar en la senda de medidas anteriores para promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, 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.

Siendo conscientes de que la finalidad del Plan es la de conseguir los objetivos que se marcan en el mismo, se marcará un plazo de tiempo razonable hasta 2018, de cara a implantar las acciones que, en materia de igualdad, se consideren oportunas.

Asimismo, podrá acontecer una renovación, total o parcial, del Plan de Igualdad, cuando con datos concretos se justifique que la evolución de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades así lo aconseja.

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.

En la última reunión del Comité de Igualdad, se ha remarcado por parte de la representación de personas trabajadoras las facilidades que la empresa ofrece a estas en materia de conciliación laboral, sin poner ningún impedimento a los que desean, por ejemplo, acogerse a permisos sin empleo y sueldo para el cuidado de hijos o familiares, o aprobando el disfrute de vacaciones en periodos fuera de los marcados en los convenios colectivos.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

### 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 de GERUSIA S.L. 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. GERUSIA S.L. lanzó en enero de 2015 su nuevo portal web con acceso para el personal [www.gerusia.com](http://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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO**

Durante el año 2017, se ha aumentado el número de trabajadores de sexo masculino. Se ha tratado de incorporar a los equipos de los distintos centros de mayores que gestionamos, figuras masculinas, que no tienen aún mucha presencia en el ámbito de los servicios sociales.

Se ha seguido con la evaluación de los resultados de la implementación de medidas previstas, también de sus fortalezas y debilidades, para facilitar la verdadera presencia equilibrada de mujeres y hombres, garantizando la igualdad en el acceso y en el desarrollo de la carrera profesional, para que los hombres, dado que la plantilla es mayormente femenina, tengan las mismas oportunidades.

Como propuestas de mejora en el diseño del Plan, se señalan:

- Mejorar su coherencia, procurando formular objetivos claros y acciones que den respuesta a esos objetivos y resultados esperados.
- Definir indicadores y herramientas de recogida de información para el seguimiento y evaluación del plan.
- Definir las nuevas acciones de comunicación a desarrollar para informar a todos los grupos de interés: empleados/as, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
- Nos hemos puesto en contacto con todos nuestros proveedores, para presentarles nuestro plan de igualdad, y explicarles nuestra experiencia en su elaboración e implantación, con el fin de que, aquellos que aún no lo tienen, lo implanten en sus empresas.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

En cuanto a los puntos débiles podemos destacar que los sectores en los que desempeña su actividad, limpieza y servicios socio-sanitarios, principalmente auxiliares de clínica, seguimos viendo que hay poca oferta masculina, siendo complicado conseguir perfiles de hombres que cubran dichos puestos de trabajo. Por ello los indicadores nos muestran una desigualdad entre hombres y mujeres, que no es debida a la discriminación directa, si no a un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral.



### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Se sigue tomando conciencia, por parte de la Dirección, de la necesidad de equiparar las oportunidades de trabajo entre hombres y mujeres, aunque en la empresa, el Plan de Igualdad va dirigido, sobre todo, a la incorporación de hombres, ya que el 91.5 % de la plantilla son mujeres.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

No se ha realizado ninguna inversión específica en esta materia.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Creemos que facilitando y fomentando el acceso a los hombres a cursos de formación en limpieza o atención a personas dependientes, desde los organismos públicos (SEPE, Oficinas de Orientación Laboral de los Ayuntamientos,...) se podría variar un poco este escenario.



# HUBER Y ANA, S.L.U.



Año de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Victor Huberto Obeso González  
Gerente



985 17 15 52 (ext. 1)



huber@huberyana.com

## LOCALIZACIÓN

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
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas:  
animación sociocultural, eventos,  
comunicación y marketing

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo MG LAB compuesto por 3 empresas: Huber y Ana SLU; Mon Event SLU y Mongrafic Design Lab SLU.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2013** Solicitud de concesión del distintivo Igualdad en la Empresa.

**2017** Solicitud de adhesión a la Marca Asturiana de excelencia en igualdad.

**2016** Solicitud de 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

**II 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.*

No cuentan con órganos de representación sindical ni con representante legal de la plantilla.



## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	16	43,75
2017	14	42,90
2016	14	42,90
2015	14	50,00
2014	13	53,80

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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.

Desde el inicio de su actividad empresarial tratan de promover la igualdad y la integración en el desarrollo de nuestros proyectos empresariales, favoreciendo la adopción de modelos coeducativos que contribuyan a la creación de espacios igualitarios. En el funcionamiento interno y gestión de los recursos humanos, también ha reflejado su compromiso con la igualdad. Así, hemos favorecido la adopción de procedimientos de selección y contratación exentos de sesgos de género, así como la incorporación de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La primera actuación que la empresa desarrolló para la promoción de la igualdad de oportunidades en 2013, fue formalizar por escrito 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). Éste 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.

## **4. Compromiso con la igualdad**

### **4.1. 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".

### **4.2. 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

### **4.3. Formación en igualdad de la plantilla**

Un 18,75 % de la plantilla ha realizado formación específica en igualdad.

## **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

- 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.

- A todo el personal de nuevo ingreso se le da una formación específica es igualdad de oportunidades, prevención de riesgos y primeros auxilios.
- Se mantiene el canal de COMISIÓN PARITARIA (mail) para centralizar todas las informaciones que salen referentes al Plan de igualdad.
- Continuamos favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal facilitando a todo nuestro equipo de trabajo, la libre elección de horario (no sólo a las mujeres y hombres que están pasando por situaciones de maternidad sino a toda la plantilla).
- Hemos implantado como procedimiento el que una persona de la empresa (normalmente el gerente de ésta) revise todas las propuestas que salen por escrito hacia clientela y proveedores, estén redactadas de forma que el género masculino y femenino esté siempre presente, bien con palabras genéricas inclusivas o con elementos como guiones. Se incluyen aquí todas las comunicaciones en la web y redes sociales.
- En cuanto a comunicación además de informar a través de la web, decidimos incluir en todos los documentos que generamos y que ve su clientela que contamos con Plan de Igualdad.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Dado que generamos bastante documentación escrita (propuestas, presupuestos, folletos informativos), el hacer una revisión exhaustiva de todo para que contenga un lenguaje no sexista, ralentiza bastante determinados procesos.

Por otro lado, y dadas las dimensiones de nuestra empresa, lo que podemos deducir tras el análisis de las encuestas realizadas a la plantilla, no todo el mundo considera necesaria la implantación del Plan de Igualdad.

### VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Como beneficio destacar que cada vez son más las entidades públicas para las que trabaja Huber y Ana, que se preocupan y valoran aquellas empresas que tienen implantado un plan de igualdad. Esto se refleja con las puntuaciones que dan en los procesos públicos de licitación y/ contratación.

Aunque desde el año pasado a este, no hemos notado que desde la administración pública se de una mayor importancia o se valore positivamente tener un plan de igualdad en la empresa. Esto es algo que nos habían comentado desde varias instituciones públicas que sí se tendría en cuenta y no está resultando así en el 95% de las licitaciones o contratos menores a los que nos presentamos.

### INVERSIÓN REALIZADA

#### Gastos previstos para el II plan

- Gastos de personal, local de reunión y debate ..... 1.400€
- Difusión externa de las medidas del plan: publicaciones y comunicaciones escritas ..... 1.100 €



### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Fomentar la difusión del modelo de igualdad ya que muchas empresas no se incluyen en el mismo por desconocimiento.
- Que en procesos públicos de contratación estatales, autonómicos y municipales se valore, aunque sea con una puntuación mínima, que las empresas concursantes tengan un plan de igualdad.
- Informar a las empresas mediante la elaboración de guías sobre usos del lenguaje escrito no sexista.
- Continuar la labor de sensibilización en la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista.



# IBERMUTUAMUR



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

M<sup>a</sup> Paz Miguel Rodríguez. Coordinadora de RR.HH. en D.T. Asturias 985 96 43 35 maripazmiguel@ibermutuamur.es

Raquel González Melgar. Promotora de Igualdad

91 744 51 63 RaquelGonzalez@ibermutuamur.es

## LOCALIZACIÓN

C/ Ramírez de Arellano, 28043 Madrid

[www.ibermutuamur.es](http://www.ibermutuamur.es)

## SEDE EN GIJÓN

Centro Asistencial y Administrativo:  
C/Domínguez Gil, 2, BJ, 33201  
Centro de Rehabilitación:  
C/ Alesón, 3, Bajo, 33207

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Promotora de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2015** Distintivo «Igualdad en la Empresa 2014» del Ministerio de Igualdad.

El 23 de marzo de 2018 se ha registrado en el *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad* el **II Informe anual de seguimiento DIE 2014**. Este expediente cuenta, nuevamente, con el apoyo y respaldo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, rubricado por las Secciones Sindicales de U.G.T. y CC.OO.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** Sello “Alcorcón Concilia 2017” por sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

**2016** Sello “Alcorcón Concilia 2016”: Ibermutuamur es reconocida con el Sello ‘Alcorcón Concilia’ por sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres

**2015** Sello “Alcorcón Concilia 2015” por su modelo de gestión en conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**2015** Premio ‘RRHH Excellence Awards’ a la mejor empresa auxiliar de los RRHH en la categoría de Mutuas de Accidentes de Trabajo, otorgada por el periódico RRHHdigital.com.

## 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.** En este Convenio, se recoge expresamente lo siguiente: **Artículo 14. 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 personal, familiar y laboral, se creará un Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de ambas partes, empresa y trabajadores, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de Igualdad entre empleados y empleadas de Ibermutuamur.*

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>1.951</b>	<b>58,30</b>
2017	1.925	57,80
2016	1.912	57,60
2015	1.906	57,50
2014	1.890	57,10

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>129</b>	<b>58,10</b>
2017	129	55,80
2016	125	55,20
2015	126	54,00
2014	122	54,90

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>25</b>	<b>64,00</b>
2017	24	62,50
2016	23	60,90
2015	24	58,30
2014	23	56,50

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

### I PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR

Ya en 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**. Este mismo año se firma el Convenio Colectivo Ibermutuamur 2008-2011. A finales de 2008, los representantes de la Mesa Negociadora del Convenio, acuerdan la Constitución y designación de los componentes de una **Comisión de Trabajo** quienes fueron los responsables de elaboración del **diagnóstico de género**, proceso que se llevó a cabo durante un período de dos meses, utilizando una herramienta facilitada por la representación de los trabajadores de CC.OO. y que nos permitió realizar un análisis exhaustivo de la Entidad para obtener un diagnóstico claro y real de nuestra situación de partida. El 25 de mayo de 2009 se constituye formalmente la **Comisión de Igualdad**. El I Plan de Igualdad de Ibermutuamur fue redactado y firmado con acuerdo de las representaciones de la dirección y de

los trabajadores, como resultado de las reuniones y negociaciones llevadas a cabo entre ambas partes. La firma y fecha de entrada en vigor del **I Plan de Igualdad de Ibermutuamur** tuvo lugar el 1 de octubre de 2009.

## II PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR

Aunque el I Plan de Igualdad de Ibermutuamur tenía una vigencia indefinida, el 26 de enero de 2017 los 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 real y desarrollar, en base al mismo, el II Plan de Igualdad con medidas más concretas y específicas que permitieran su adecuada planificación e implantación.

A partir de ese momento, se formó un nuevo grupo de trabajo, renovándose algunos de los integrantes de la anterior Comisión de Igualdad.

Para las fases de diagnóstico, elaboración del plan y definición de las acciones a emprender, se ha contado con el asesoramiento de una consultora externa.

### Renovación de la Comisión de Igualdad

Con fecha **20 de febrero de 2017** se reunió la Comisión de Igualdad a fin de renovar el número y sus componentes. Según consta en Acta de Constitución, de esa misma fecha, 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 (RLT) (4 mujeres), designándose los siguientes cargos:

- Presidenta: una de las representantes de los trabajado/as (CC.OO.)
- Secretario: uno de los representantes de la Dirección

### Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad de Ibermutuamur, al objeto de fijar un marco regulador formal de funcionamiento interno, procedieron a la aprobación y firma del **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad** con fecha el **20 de febrero de 2017**.

### Diagnóstico de situación:

El diagnóstico de igualdad, como fase fundamental del proceso de elaboración del Plan, identificó la situación real en la que se encuentra la entidad, con la finalidad de:

- Conocer las características de la entidad y la situación de actual de la plantilla (hombres y mujeres).
- Detectar posibles discriminaciones o desigualdades en la gestión de personas y si se ofrece el mismo trato y oportunidades.
- Identificar las medidas a favor de la igualdad que ya se practican en la entidad.
- Conocer las percepciones y expectativas de la plantilla y sus necesidades en materia de igualdad y conciliación.
- Valorar la necesidad de realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.



El diagnóstico se llevó a cabo mediante la recopilación y tratamiento de información procedente de diversas fuentes y, además del análisis cuantitativo y cualitativo de datos y diversa documentación, tuvo especial relevancia la participación del personal, a través de la información aportada en la encuesta dirigida a toda la plantilla y entrevistas presenciales con informantes claves de diversos departamentos, representantes sindicales y personal de diversas direcciones territoriales (mayo-junio 2017). El informe diagnóstico se finalizó en **julio 2017**.

### **Redacción y firma del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur:**

Una vez finalizado el diagnóstico, se inició el diseño de una intervención global, que determinara los ámbitos prioritarios de actuación, que servirían de base para la definición del II Plan de Igualdad.

En el marco de un diálogo abierto y orientado a la acción, las personas que integran la Comisión de Igualdad, además de las personas invitadas a la misma, han venido manteniendo 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.

Con fecha 9 de marzo de 2018, 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.

El 16 de abril de 2018, 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**. Se prevé que, si llegada la fecha de fin de vigencia no se hubiera aprobado un nuevo Plan se entenderá prorrogado anualmente hasta la aprobación del III Plan de Igualdad.

Al acto de la firma, se adhirieron aquellas otras personas que, no siendo componentes designados de la Comisión de Igualdad, han asistido con voz y sin voto, a las reuniones de trabajo en calidad de asesores y colaboradores, participando en la confección y desarrollo del actual II Plan de Igualdad de Ibermutuamur.

En la actualidad, se está gestionando la inscripción del Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a través de la Dirección General de Empleo, para su efectiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo acordado en la propia Acta de acuerdo obtenido para la aprobación y firma del II Plan de Igualdad.

## **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD**

### **OBJETIVOS**

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ibermutuamur tiene como objetivo general definir un marco de actuación que, en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, permita integrar la igualdad como línea estratégica de la empresa.

Así mismo, las medidas y acciones recogidas en este II Plan pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos:



- 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 Ibermutuamur.
- 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**

El II Plan de Igualdad de Ibermutuamur, permite integrar la igualdad como línea estratégica de la entidad con la definición de medidas y acciones en los siguientes objetivos principales en las diversas 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 E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD**

Si bien la Comisión de Igualdad y la Promotora de Igualdad son las responsables de la implantación y control de las medidas incluidas en el Plan, cuentan con la participación activa del Departamento de Recursos Humanos que tiene asignadas las competencias de igualdad en el conjunto de la empresa, así como de otros departamentos (formación, comunicación...) en función de las medidas que hayan de ejecutarse.

El seguimiento se considera un elemento decisivo de la ejecución del Plan que cumple no solo una función de control y vigilancia, sino también de fuente de información del impacto y evolución de la política de igualdad implementada la empresa. Es por ello necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa, por lo que se trata de un proceso de mejora continua e instrumento para la detección de obstáculos y reajuste, en su caso, de las acciones, se realizará de forma periódica durante la ejecución del Plan, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida.

Para ello se ha elaborado una ficha por medida en la que se incluyen indicadores de seguimiento, que será cumplimentada por la persona responsable de su implementación y remitida a la Promotora de Igualdad. A partir de la información consignada en las fichas se redactará un informe de seguimiento, que incluirá las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones. Se realizará un informe anual durante el periodo de ejecución



del Plan que servirá de base para la evaluación final, que se realizará cuando finalice la vigencia de este.

El cronograma de las **45 Medidas del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur** se ha distribuido para su cumplimiento a lo largo de los cuatro años de vigencia del mismo, distinguiéndose tres tipos:

- Las de ejecución y cumplimiento en fechas concretas.
- Las de seguimiento anual.
- Las de cumplimiento y seguimiento continuo.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN

En lo que a **protección de los trabajadores y trabajadoras** se refiere, además del *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE IBERMUTUAMUR EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO* implantado el 21 de septiembre de 2010, en **enero de 2017** se publicó y entró en vigor el *PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO*.

Desde la implantación del Plan de Igualdad en el año 2009, las personas que se vienen beneficiando de situaciones de flexibilidad por **conciliación** se incrementa año a año, tanto en número absoluto, como en su porcentaje sobre el total de la plantilla. En **marzo de 2018** se ha modificado el formulario utilizado para solicitud, aprobación y registro de estas situaciones *SOLICITUD DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL* al objeto de dar cabida a otras medidas ya que estas solicitudes no siempre se correspondían con cambios de horario, sino de otras tipologías como pueden ser movilidad geográfica para acercar su puesto de trabajo a su domicilio habitual o excepcional y permuta de festivos locales de su centro de trabajo con los de su domicilio. En la actualidad, se encuentra en fase de elaboración una **Guía de conciliación de la vida personal y laboral de Ibermutuamur**, guía informativa que aglutina las principales medidas de conciliación de la vida personal y laboral disponibles en la normativa de aplicación al objeto de facilitar el conocimiento y acceso a las mismas de todas las personas que integran nuestra organización.

En lo que a **Sensibilización y concienciación en materia de igualdad** se refiere:

- La entidad ha participado en diferentes campañas en materia de igualdad, con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, Violencia de Género y Brecha Salarial, visibilizando estos con sendos manifiestos y datos que se publicitan a través del Portal del Personal.
- Se ha creado en el Portal del Personal, el nuevo Espacio de Igualdad, como instrumento necesario para activar la sensibilización en materia de Igualdad, la transparencia en los trabajos realizados por la Comisión, la divulgación de actividades y objetivos, así como el anuncio de la elaboración del II Plan de Igualdad.
- La Comisión de Igualdad cuenta con un canal de comunicación específico (consultas, incidencias, etc). Este banner de la Comisión de Igualdad, dispone de información de qué es, quiénes lo componen y cuáles son sus competencias.
- Desde las funciones asignadas, la Promotora de Igualdad, respaldada por la Dirección de RRHH y la propia Comisión, ha aportado datos cuantitativos sobre actuaciones, logros y resultados de Ibermutuamur en la Igualdad de oportunidades durante los años 2014-2018 para su publicación en el Portal, a su vez impulsa la potenciación de la participación de Iber-

mutuamur en la red DIE y coordina el uso progresivo del logo de Igualdad en los documentos internos de la Organización con contenidos relacionados, así como en algunos externos con visibilidad a usuarios y clientes.

La aplicación de **criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación** ha favorecido que en los últimos años el peso específico de las mujeres incorporadas en la empresa continúe incrementándose de modo que el porcentaje de representación de las mujeres ha crecido a lo largo de estos años, llegando a alcanzar el máximo en marzo del presente año, con un 58,3%.

Además de ello, la Entidad ha avanzado en el posicionamiento de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y puestos técnicos ocupados antes, en su mayoría por hombres, consiguiendo así avanzar en el empoderamiento laboral de las mujeres que forman parte de nuestra plantilla. Igualmente, la apuesta por el **desarrollo y la promoción profesional de la mujer**, ha tenido como consecuencia manifiesta las reclasificaciones de la mujer a niveles retributivos más altos, disminuyendo su presencia en el grupo profesional y en el nivel retributivo más bajo. En el año 2015, con la reestructuración del esquema organizativo de la empresa, se rompe el “techo de cristal”, promocionando en esa fecha a cuatro personas de la Entidad al equipo de Alta Dirección, tres de ellas mujeres (el 75% de la promoción). De este modo, **la representatividad de las mujeres en el equipo de Alta Dirección Ejecutiva supone el 43% del total** (3 mujeres y 4 hombres), cuando en el año 2014 ésta era del 0%.

La **formación** se concibe como un elemento estratégico en el desarrollo y promoción profesional de las personas. Para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, el 41% de las acciones formativas se realizaron on-line.

En noviembre de 2016, los representantes de la empresa y de los trabajadores firmaron el **Acuerdo sobre la Jubilación Parcial** sujeta a contrato de Relevo. Con la firma de este Acuerdo, se favorece (entre otros) la conciliación de los intereses del personal de Ibermutuamur que, contando con una dilatada vida laboral y años de cotización suficientes, opten por el acceso a la situación de jubilación parcial, atendiendo a sus propias circunstancias personales y familiares. A la fecha actual, de las personas que se han acogido a este sistema, las mujeres representan un 54%.

## 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 doce fusiones entre distintas Mutuas cada una de ellas con unas políticas retributivas muy diferenciadas.

Este escenario de base, al que se le suma los recortes presupuestarios y limitaciones a los 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. Las nuevas incorporaciones, se rigen por las tablas salariales definidas por grupo profesional y nivel retributivo, de modo que la clasificación profesional y retribución bruta obedecen a criterios objetivos y vienen definidos por el puesto de trabajo a desempeñar por la nueva incorporación, lo cual no da cabida a cualquier tipo de discriminación.

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/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de Ibermutuamur, al ser un elemento estratégico que introduce en la Entidad formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, convirtiéndolo en uno de los ejes prioritarios de nuestra cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión, aportando además una imagen positiva de la Entidad.

- Fomento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 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.
- Disminución del absentismo laboral, motivada por la mayor implicación del personal.
- Menor rotación de la plantilla, debida al aumento de posibilidades de conciliación, formación y promoción.
- Favorecer la flexibilidad organizativa.
- Mayor posibilidad de detección y retención del talento.
- Mejor aprovechamiento de las competencias y habilidades del personal.
- Mantenimiento del distintivo de “Igualdad en la Empresa.

## INVERSIÓN REALIZADA

Las inversiones realizadas, al no disponer de una partida presupuestaria específica, se han hecho con cargo al Presupuesto Interno y no se han solicitado ayudas o subvenciones del Ministerio 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** se recoge expresamente en su apartado 5 que Ibermutuamur se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para la implantación de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad. La inversión estimada para su puesta en marcha asciende, hasta el momento, a unos 20.570 euros de costes externos de la consultora externa que ha participado en las fases de diagnóstico, elaboración del plan y definición de las acciones a emprender.

A ello habría que añadir costes internos, aun sin estimación, derivados de:

- Costes de personal por el tiempo de dedicación a las reuniones de la Comisión
- Gastos de desplazamiento y dietas correspondientes a las reuniones presenciales
- Costes de Formación derivados de la implantación de las medidas
- Todos los costes internos derivados del tiempo de dedicación de otras áreas que participan en la elaboración y ejecución de las acciones derivadas de las medidas del II Plan de Igualdad.



## 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 en esta materia del máximo responsable de la Entidad, lo cual redundará en avanzar aún más en el desarrollo de políticas y actuaciones en materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y personal.

Trabajar el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad en colaboración con la Representación Legal del personal, a fin de que ambas partes adquieran el compromiso y la responsabilidad de conjugar los intereses, en ocasiones contrapuestos, de las necesidades de la empresa en cuanto al mantenimiento de su actividad normal, con la conciliación de su plantilla.

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 las empresas.

# INADECO, SL



Nueva incorporación al Directorio: 2017

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Santiago García Gómez**  
Director

985 17 14 21 inadeco@inadeco.es

## LOCALIZACIÓN

C/ Teodoro Cuesta. 5-bajo  
CP 33207 Gijón

[www.inadeco.es](http://www.inadeco.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Enseñanza y formación no reglada.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

Conciliación e igualdad EFR.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. 2011

No cuenta con órganos de representación de la plantilla.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	4	75,00
2017	9	55,55
2016	10	40,00
2015	7	57,14
2014	4	50,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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, pro-



moviendo 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 6 personas; 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.

Durante el 2018 hemos obtenido por parte de IVAC – Instituto de certificación, el certificado de CONCILIACION E IGUALDAD EFR (1221-EFR/18) que reconoce a nuestra empresa 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.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

**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.

### ÁREA 1: Selección y contratación

**Objetivo:** 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.

#### 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.

### **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.

### **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.

### **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.

**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.

**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.

### **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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

Durante el presente año se ha realizado un plan de renovación con nuevas medidas destinadas a la mejora de la conciliación laboral y familiar de la plantilla, realizando un diagnóstico de la situación de igualdad y acordando medidas de actuación.

### **DIFICULTADES QUE HAYA ENCONTRADO EN EL PROCESO**

La principal dificultad viene dada por las características de cada trabajador/a en relación a sus circunstancias personales. Son por tanto, dificultades de tipo organizativo, pero en todo momento se han tratado de solventar encontrando soluciones eficaces para poder cambiar la organización del trabajo de las personas empleadas en función de las necesidades.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

*A nivel externo:*

Supone la posibilidad de visibilizar la igualdad de género en nuestra empresa para contribuir a intentar que también se perciba en la sociedad en general.

Mejora de la reputación de la empresa ya que ayuda a que la se perciba de modo más favorable

*A nivel interno:*

Se ha mejorado la implicación y satisfacción de la plantilla. La implantación de estas medidas contribuye al buen clima laboral dentro de la organización.

Mejora de la productividad, ya que el trabajo se concibe desde el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas o la presencia física.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

La Inversión estimada para la puesta en marcha del plan está pendiente de concretar.

Tipo de gastos en los que incurre:



- Gastos de personal
- Difusión interna: Se realiza dentro de la implantación de la ISO 9001:2008 Y EFQM y el certificado de Conciliación e Igualdad EFR
- Formación: GRATUITA. Curso La integración de la Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

- Mayor inclusión de la mujer en altos cargos.
- Mayor formación en este tema. Hacer accesible las acciones formativas de este tema y cualquier otro a las mujeres, motivándolas a que participen durante la jornada laboral.
- Políticas de comunicación, internas y externas, no sexistas.
- Evaluar las políticas de igualdad de manera participativa y sistemática.



# INDRA



## indra

Nueva incorporación al Directorio: 2017

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Katia Muñoz Caballero*  
Responsable de Diversidad

914 80 82 58 kmuñoz@indra.es

### LOCALIZACIÓN

Avenida de Bruselas, 35  
28108 Alcobendas (Madrid)

[www.indracompany.com](http://www.indracompany.com)

### SEDE EN GIJÓN

Parque Científico Tecnológico- Edificio Asturias  
C/ Jimena Fernández de la Vega, 140  
CP 33203 Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios de tecnologías de la información.

### DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2015** Distintivo «Igualdad en la Empresa 2014» del Ministerio de Igualdad, desde 2011

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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

**2017** Reconocimiento Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World por duodécimo año consecutivo por RobecoSAM. Índice mundial de referencia en sostenibilidad.

**2017** Premio **Merco Talento** como una de las empresas con mayor capacidad para atraer y retener talento.

**2017** Miembro del **Índice FTSE4 Good**, índice de equidad diseñado para facilitar la inversión en empresas que cumplen con estándares de responsabilidad corporativa reconocidos globalmente.

**2017** Premio al Voluntariado 2017 “Integra Voluntaria” de la Fundación Integra, por nuestra labor voluntaria y pro bono.

**2017** Premio Innovación y Tecnología, en la categoría “Innovación al Proyecto Social”, por La Razón.

**2017** Reconocidos en México como “Empresa de Diez Inuyente” por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Info-navit.

**2017** Reconocimiento como **Empresa Solidaria** por su labor en el desarrollo de Tecnologías Accesibles para mejorar la integración social y laboral de las personas con discapacidad en Latinoamérica. XIX edición de los premios CODESPA.

**2016 Bronze Class Sustainability Award** por su rendimiento a nivel mundial en sostenibilidad, concedido por RobecoSAM.

### 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

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 LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>25.117</b>	<b>34,20</b>
2017	19.172	36,60
2016	19.706	36,60
2015	21.583	36,30
2014	20.839	36,10

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>114</b>	<b>34,20</b>
2017	102	41,00
2016	105	37,10
2015	111	36,00

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

IEI Departamento de Recursos Humanos, junto con la Comisión de Igualdad creada al efecto, fueron las personas responsables de elaborar el **diagnóstico** en 2009, proceso que duró un mes y 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 MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El Departamento de Recursos Humanos, junto con la Comisión de Igualdad creada al efecto, fueron las personas responsables de elaborar el **diagnóstico** en 2009, proceso que duró un mes y 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.

### Promoción y formación

- La política de promoción se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias. Las asignaciones se realizarán bajo los criterios anteriores.
- Seguimiento activo de las promociones por parte del Departamento de RR.HH.
- Incorporación, dentro del procedimiento de gestión de asignaciones, el compromiso de incluir al menos a una mujer en las propuestas.
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción: desayunos de las mujeres del equipo de gestión con la alta Dirección; Plan de publicación de comunicaciones sobre mujeres en posiciones relevantes en la compañía.
- Acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional.
- Incorporación de acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad de oportunidades al Plan de Formación.
- Formación sobre igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad.

### Retribuciones

Política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

### Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Evolucionar en el seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar. Desde 2005, Indra cuenta con un programa de conciliación que recoge medidas que promueven la flexibilidad y que ofrecen servicios a profesionales para reducir su carga extra organizativa
- Equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.
- Potenciar el uso de las medidas de conciliación a través de una campaña de comunicación.



### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

Protocolo de comportamientos no tolerados acordado con la Representación Legal de la plantilla (RLT).

### **Otras medidas: violencia de género**

Firma del convenio de colaboración llamado “Empresa por una sociedad libre de violencia de género” con el Ministerio de Sanidad Asuntos Sociales e Igualdad, para la promoción de la sensibilización a mujeres y hombres profesionales sobre la violencia de género.

### **Otras medidas: comunicación**

- Desarrollo de acciones de difusión del Plan de Igualdad.
- Inclusión de recomendaciones de lenguaje no sexista en el manual de estilo de comunicación interna.
- Incluir en el Portal de marca indicaciones sobre el uso de imágenes no sexistas.
- Reserva de un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.
- Publicación en la web externa de los avances en igualdad y conciliación.
- Mantener actualizado en los avances sobre igualdad y conciliación al equipo de Recursos Humanos.
- Campaña de comunicación sobre diversidad: cada 2-3 semanas, una publicación en el blog de la Comunidad de Diversidad sobre un aspecto de la diversidad.
- Potenciar la difusión de acuerdos, iniciativas y proyectos relacionados con el compromiso con la igualdad a través de las redes sociales.
- Actualización de la política corporativa de diversidad, incorporando un apartado sobre diversidad de género.
- Actualización del espacio dedicado a la igualdad de oportunidades en la Intranet, incorporando información en relación a la violencia de género y actualizando los hitos alcanzados.

### **Otras medidas: seguridad y salud**

- Realizar campañas divulgativas sobre la salud de las mujeres: campañas de sensibilización sobre determinadas enfermedades femeninas, para realizar actuaciones preventivas de diagnóstico precoz, así como recomendaciones de hábitos de vida saludable.
- Realizar reconocimientos médicos ginecológicos como medida preventiva de diagnóstico precoz.

## **AVANCES Y NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

### **Empleo, selección y promoción:**

- Mantenemos nuestros acuerdos para la integración de profesionales en riesgo de exclusión social con Fundación Integra, ONCE, Fundación Inteligencia y Sociedad y con la Fundación Seeliger y Conde, para la integración de personas con discapacidad.
- 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 empleador 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 todos los reclutadores 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 los candidatos 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*”.
- Mantenemos en marcha la **campaña 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.
- Hemos relanzado **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...).

#### **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]*
- Dentro del Campus Virtual de la universidad mantenemos activa la Comunidad sobre Gestión de la Diversidad, abierta a todos los empleados 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 los profesionales recién incorporados 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.]*



### **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 y no ha sido necesario realizar ningún proceso de instrucción por denuncia sobre esta materia en nuestra compañía.
- 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.

### **Asesoramiento para profesionales y familia sobre discapacidad**

- Enmarcado dentro de nuestra campaña de afloramiento, seguimos ofreciendo un servicio de asesoramiento para profesionales y familia sobre discapacidad, llevado a cabo por la Fundación Seeliger y Conde (en adelante FSyC). El asesoramiento ofrece los siguientes servicios para profesionales:
  - o Asesoramiento para solicitud de certificado de discapacidad.
  - o Asesoramiento de acuerdo a los baremos de valoración de discapacidad.
  - o Información sobre derechos y beneficios de las personas con discapacidad.
  - o Información de ayudas individualizadas por Comunidad Autónoma. Para familiares y amigos que dispongan de certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
  - o Asesoramiento en búsqueda de empleo.
  - o Definición de itinerarios de inserción y/o mejora de empleo.
  - o Análisis de adecuación de perfil a las demandas de empleo actuales.
  - o Asesoramiento en la definición de planes de carreras y/o formación.
  - o Inclusión en la bolsa de empleo de FSyC de las candidaturas.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

#### **Empleo, selección y promoción:**

- Hemos realizado Indra Hack Day, evento para el que convocamos a 28 estudiantes de ingenierías y carreras STEM, que aportasen ideas disruptivas basadas en tecnología que pudiera contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Las estudiantes formaron equipos con profesionales expertas de la compañía y realizaron talleres, brainstorming, visual thinking o storytelling.
- Hemos lanzado el **Programa de diversidad de género**, cuyo objetivo es favorecer la presencia del talento femenino en el mundo tecnológico. Presentamos el programa en un evento dirigido a un numeroso conjunto de mujeres de la compañía, a las que animamos a asistir

acompañados de un compañero que asistiera invitado por ellas.

- Colaboramos con el Programa “Mujer e Ingeniería”, cuyo objetivo es motivar e interesar a niñas y adolescentes fomentando las vocaciones en estudios STEM de forma que se favorezca la incorporación de más mujeres a las distintas especialidades profesionales relacionadas con la ingeniería.

#### **Nuevas medidas de conciliación:**

- Hemos ampliado la vigencia de las medidas de conciliación de la compañía hasta diciembre de 2018 [*Medida PI: Indra Sistemas seguirá trabajando en el seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar.*]
- Hemos incorporado distintas modalidades de disfrute de los permisos retribuidos:
  - o Por nacimiento de hijo: hasta 3 días laborables que se pueden disfrutar según distintas modalidades: en días consecutivos; en días alternos o no consecutivos hasta 7 días después del alta médica; en medias jornadas consecutivas desde la fecha del hecho causante.
  - o Por enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad: 3 o 5 días si es necesario desplazarse que se pueden disfrutar según distintas modalidades: en días consecutivos; en días alternos hasta 7 días después del alta médica; en medias jornadas consecutivas desde la fecha del hecho causante.
  - o Por intervención con reposo domiciliario de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad: 2 días naturales que se pueden disfrutar según distintas modalidades: en días consecutivos; en días alternos o no consecutivos hasta 7 días después del alta médica; en medias jornadas, en días consecutivos desde la fecha del hecho causante.
- Hemos incorporado la opción de teletrabajo para las víctimas de violencia de género que requieran, por esta circunstancia, cambiar de centro de trabajo.
- Añadimos la opción de reducir la jornada laboral durante 3 meses conservando el 100% del salario, para las víctimas de violencia de género.
- Facilitamos plaza de aparcamiento para profesionales embarazadas, siempre que el centro de trabajo cuente con aparcamiento propio
- Hemos incorporado la posibilidad de acompañar al médico a los padres mayores de 65 años, incluyendo también la sanidad privada.
- Hemos incorporado la opción de disfrutar del permiso retribuido por matrimonio/pareja de hecho desde el primer día laborable tras la fecha del enlace o registro. [*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.*]
- Para dar difusión a las medidas de conciliación vigentes, seguimos realizando diferentes comunicados en los distintos canales con los que contamos. Además la Representación Legal de la plantilla ha colaborado con la compañía en la difusión del Plan de Igualdad [*Medida PI: Se desarrollarán acciones de difusión de las medidas de conciliación vigentes en Indra Sistemas.*]

#### **DIFICULTADES QUE HAYA ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Lo más complejo de transformar en cualquier organización es la cultura y también lo más lento. Estamos trabajando con todas las medidas en seguir promoviendo una cultura que considere un valor la diversidad.



### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

- Ayuda a definir mejor la estrategia, además de ordenar las medidas y medir los resultados.
- Permite el cambio de cultura empresarial hacia un modelo más acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mayor compromiso e involucración por parte del equipo de dirección en el proceso.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión aproximada para la puesta en marcha del Plan: 100.000 €.

Tipo de gastos en los que incurre:

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

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS 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 de incorporación al Directorio: 2016

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Tamara Fernández*  
Directora Comercial y Responsable de Proyectos

984 29 74 79 info@ingeniacity.com

## LOCALIZACIÓN

Espacio Tecnológico Campus  
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
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Entidad Pública
- Entidad Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Ingeniería de innovación.  
Consultoría tecnológica

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** 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.

No existen órganos de representación legal de personas trabajadoras.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	6	33,00*
2017	5	40,00*
2016	6	33,00*
2015	3	66,00

\*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 Comer-



cial y Responsable del Departamento de Ingeniería Mecánica, con el 33% de las participaciones.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 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 pro-



moción 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.

Tal y como se recoge en el informe de seguimiento aportado, no se han incluido nuevas medidas.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN EL PROCESO**

Durante esta anualidad nuestra organización ha participado en los siguientes foros y eventos relacionados con mujer e igualdad:

- Foros Empresariales de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, organizadas por la Fundación Mujeres en una jornada titulada “Repensando I+D+I. Igualdad, Desarrollo, Innovación”.
- Jornada sobre Empoderamiento de la mujer en la Escuela Politécnica de Ingeniería, organizado por FEDA.
- Evento ‘Women Techmakers’, organizado para dar visibilidad a la mujer en tecnología.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Por el momento no se ha encontrado ninguna dificultad ni en la redacción y aprobación del



plan, ni en su implantación. Ingeniacity es una pequeña empresa en la que toda la plantilla está concienciada.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

No se detecta ningún inconveniente para la empresa y en cambio varias ventajas. La elaboración del plan nos permite dejar constancia de la posición de la empresa y eso es valorado tanto por el entorno como para los miembros del equipo.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

La inversión realizada para la elaboración del plan ha sido de aproximadamente 400 €. Y para la revisión anual ronda los 50 €.

Tipos de gastos:

- Gastos de personal.
- Local de reunión y debate.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Organización de charlas informativas. Ayuda en la redacción del Plan. Creación de una biblioteca con planes modelo en los que basarse.



# INSTITUTO GERONTOLÓGICO ASTUR, S.L.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Adelina Vegas Sánchez  
Coordinadora

616 85 15 66 [coordinacion@grupogerontologico.es](mailto:coordinacion@grupogerontologico.es)

## LOCALIZACIÓN

C/ Ramón y Cajal, 18  
33204 Gijón

[www.grupogerontologico.es](http://www.grupogerontologico.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a las personas:  
Atención Sociosanitaria

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Instituto Gerontológico: Engloba Instituto gerontológico Astur y Residencias El Carmen, San Pancracio y la Magdalena, Montevil, El Lauredal y Hospital Gijón.

## 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	124	88,70
2017	120	88,00
2016	116	88,20
2015	104	88,00
2014	98	87,80

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

En el Instituto Gerontológico Astur, 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 para lograr la impli-



cación de toda la organización fue la creación de la **Comisión del Plan de Igualdad**, formado por personal de toda la empresa de una forma paritaria, siendo 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 la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente al 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.

Tras la celebración de las elecciones sindicales 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 a lo largo de 2016. A tal fin se han programado reuniones trimestrales de verificación. 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 responsables de la ejecución de estas acciones de seguimiento han sido la Dirección, el Comité de Igualdad, Responsables sindicales y Responsable de Recursos Humanos.

Los seguimientos de las acciones 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

### PRINCIPALES MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Medidas adoptadas durante el año 2017:

#### Acceso al empleo

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 los nuevos integrantes de la plantilla de la empresa.

#### Clasificación profesional y Promoción

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 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**

Aprovechando cualquier foro, se trata de sensibilizar a todo tipo de personal para que las responsabilidades familiares sean compartidas entre las y los 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 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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

En las reuniones de dirección de los centros se incluyen periódicamente en el orden del día el asunto de IGUALDAD, lo que conlleva sin lugar a dudas, mejoras a aplicar en este sentido.

Se está ofertando la formación al personal en materia de aplicación de nuevas tecnologías desde la base hasta niveles más avanzados, así como en la capacitación para el manejo del nuevo programa de gestión que irá incorporando progresivamente a toda la composición de la plantilla.

Se van a priorizar contratos con empresas y proveedores comprometidos con la IGUALDAD.

Se garantiza que en cualquier tipo de publicidad de la Empresa se emplee un lenguaje no sexista. En el mismo sentido se van a revisar todos y cada uno de los protocolos de actuación, contratos, consentimiento informado, concursos, comunicaciones internas y externas, etc.

Continuar con medidas de garantía y vigilancia estrecha de que el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, la acogida y aquellos permisos para el cuidado de personas dependientes no sean causa indirecta de exclusión en participación en procesos de selección, renovación de contratos, consolidación de plantilla y/o propuestas de ascensos.

Teniendo en cuenta que el bienestar general redundará en una mayor y mejor productividad,

cabe destacar la lucha contra el absentismo laboral con medidas correctivas en puestos, turnos, planillas, horarios, trabajo en equipo, flexibilidad en las comunicaciones y adaptaciones a nuevas condiciones de trabajo.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Dificultades en torno a la financiación de diferentes propuestas de actuación germinadas en la organización, que permitirían conseguir cambios reales y efectivos en torno a las desigualdades históricas y que, recaen directamente en costes para la empresa.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

El compromiso explícito y público para promover la igualdad de oportunidades en el GRUPO GERONTOLÓGICO ASTUR, se considera imprescindible pero no suficiente.

No cabe duda que trabajar por una sociedad igualitaria mejora en la imagen corporativa de la empresa, pero es preciso avanzar, continuando dando pinceladas que salpiquen los diferentes ámbitos que rodean a nuestro personal: Familiar y doméstico, sanitario, educativo, jurisdiccional, sociolaboral, etc., se hace necesaria pues, la incorporación de personal especializado en intervenciones transversales, lo que redundará en alcanzar mayores cotas de satisfacción y bienestar



del conjunto del personal.

En general, la empresa valora positivamente la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad. Considera que mejora el clima laboral y la imagen empresarial, al tiempo que permite un mayor nivel de motivación y satisfacción de la plantilla.

Se está valorando la incorporación de **Agente de Igualdad**, con perfil de Trabajadora Social.

### INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

Inversión para la puesta en marcha del Plan: 7.000,00 €.

Inversión para el desarrollo del Plan: Estimamos unos 3.000 €/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.

En la medida en la que desde las diferentes Administraciones Públicas (en el ámbito de sus diferentes competencias) valoren, prioricen, se reconozca el esfuerzo y se otorgue un peso específico de manera transversal a estas empresas comprometidas con la Igualdad, así se hará patente y visible la necesidad de implicación del tejido empresarial en este tipo de políticas.



# INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO



Año de incorporación al Directorio: 2011

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Luis Miguel Torres  
Gerente

985 13 30 66 info@itc.edu.es

## LOCALIZACIÓN

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
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Educación no reglada. Formación para empresas y consultoría de gestión de proyectos

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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.

No cuenta con representación legal de personas trabajadoras.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	6	58,00
2017	9	57,00
2016	8	55,00
2015	14	57,14
2014	18	61,11

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 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/as 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.

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Elaboración de un protocolo de actuación, para casos de acoso sexual.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

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.

Por otra parte, estamos 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.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Dificultad para reunir los recursos necesarios para la revisión periódica y actualizaciones oportunas. Dificultades técnicas para materializar las previsiones en cuanto a la aplicación.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Mejora del clima laboral, al ser percibido por el conjunto de la plantilla la voluntad de la empresa para adopción y adaptación continuada de medidas de conciliación como respuesta a las necesidades que se plantean.

Aumento de la implicación y participación de la plantilla en las propuestas que lanza la empresa.

Imagen de empresa más comprometida.



### **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.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Difusión de las oportunidades de mejora para las empresas derivadas de la implantación de medidas de igualdad.



# ISASTUR S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2015

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Alejandra García-Conde Quirós  
Técnica de RRHH y Agente de Igualdad

985 98 01 04 alejandra.garcia@isastur.com

## LOCALIZACIÓN

C/ Peñasanta, 63  
Polígono de Silvota  
33192 Llanera

[www.isastur.com](http://www.isastur.com)

## SEDE EN GIJÓN

Avda. Mar Cantábrico, 17  
33204 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Holding ISASTUR que opera en el sector energético con actividades de montaje y mantenimiento industrial, así como ingeniería de proyectos industriales.

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



2011 Distintivo "Igualdad en el empresa" del Ministerio de Igualdad.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos 2013.

No cuenta con órganos de representación laboral.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	75	49,33
2017	73	49,32
2016	72	47,00
2015	83	40,00
2014	77	36,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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, I+D+i, Servicios Informáticos, Infraestructuras y Servicios Generales, Comercial, 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 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 actualmente prorrogado por un periodo de 3 años adicionales.

El **diagnóstico** fue realizado por una consultora externa en 2 meses. 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. El Plan de Igualdad fue elaborado en 3 meses, finalizó su vigencia en diciembre de 2014, se acordó su prórroga y el **31 de marzo de 2017** empieza la preparación del nuevo Plan, sin embargo, aunque esperábamos poder finalizarlo durante el ejercicio y afianzar el compromiso de la Organización. 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.

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 el ejercicio 2016 se ha potenciado considerablemente. Se han obtenido puntuaciones medias muy cercanas a 4 puntos sobre un máximo de 5.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Se comenzó a preparar un nuevo Plan en marzo de 2017, aunque aún no está finalizado. 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 de las actividades que se venían realizando, ya que aún no hemos podido finalizar el nuevo Plan de Igualdad, que esperamos dejar terminado a lo largo de este ejercicio. Por tanto, las principales actuaciones 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 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 de género.
- 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.
- Implantación del sistema de gestión por competencias.
- Seguimiento de la mujer gestante.
- Política de reuniones.
- Trabajar desde casa.
- 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 y mejora de las medidas que se venían realizando: la evaluación de la empresa en materia de Igualdad se ha potenciado, analizando ahora más variables.

### **Principales resultados o medidas derivadas del seguimiento o evaluación de este último periodo**

Equilibrio interno que afectará directamente al clima laboral, mejora de la imagen de la empresa como agente empleador, el impacto social o responsabilidad social en el territorio.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Se ha retomado y potenciado el sistema de evaluación del desempeño por competencias: en 2016 se ha implantado en Dirección y Mandos medios y en abril de 2017 se hará en el resto de la organización. Es un proyecto que retomaremos anualmente, empezando la edición de este año próximamente. Relacionado con este proyecto y con las buenas prácticas en materia de lenguaje, se ha hecho una revisión de puestos en la que se apuesta por el lenguaje neutro.

Por otro lado, hemos mejorado las revisiones ginecológicas que se ofrecían a toda la plantilla femenina, incluyendo en esta edición de 2017 las mamografías para las mujeres en edad de riesgo. En las próximas semanas, se lanzará la edición de este año.

También la implantación del **Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias**, que objetiva las valoraciones del personal; la revisión de puestos para que sean definidos con lenguaje neutro, la inclusión de las mamografías para mujeres en edad de riesgo; cambios en la plantilla que mejoran el porcentaje de mujeres, así como altos cargos ocupados por mujeres.

### **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, especialmente en años con resultados económicos comprometidos.

Cambios en las prioridades tanto empresariales como sociales, adaptación de los planes y normativa, medidas de difícil implantación.



## **VENTAJAS/INCONVENIENTES 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.

Como inconveniente, consideramos que la igualdad efectiva es responsabilidad de todos los agentes. Los representantes públicos y sociales no han estado al nivel esperado, lo que ha generado disonancias entre la realidad de la empresa y la realidad social, generando distorsiones en la percepción de las medidas adoptadas y teniendo la empresa que asumir problemáticas que intenta resolver cuando no es quien debe de hacer frente a determinadas situaciones.

## **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 encargados 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 de las evaluaciones del desempeño por competencias, más el coste directo que supondrá en 2018 la inclusión de las revisiones mamografías.

## **SUGERENCIAS 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.

Poner a disposición de las empresas recursos especializados en materias de igualdad como asesores y para ayudarles a implantar medidas con los ejemplos que tendrán de prácticas en otras organizaciones.

Dar ejemplo con actuaciones concretas de la igualdad en el entorno público.

Comportamientos ejemplares de representantes políticos.

Hacer más visibles las medidas, con comunicaciones formales y/o informales.



# ITURCEMI, S.L.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Ricardo Álvarez García  
Responsable de Servicios Generales

985 30 37 24 [compras@iturcemi.com](mailto:compras@iturcemi.com)

## LOCALIZACIÓN

Avda. Jardín Botánico, N°1345  
Edificio INTRA 1, Oficina 4  
33203 Gijón

[www.iturcemi.com](http://www.iturcemi.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Industria manufacturera. Ingeniería, programación y montaje de instalaciones eléctricas industriales

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017 Premio Impulsa Empresas, modalidad “mejor empresa industrial”** del Ayuntamiento de Gijón, donde se premia a todos los niveles la gestión de la empresa (entrando dentro del distintivo el aspecto personal y por tanto de igualdad)

## CONVENIO DE APLICACIÓN

**Convenio Colectivo sectorial del metal del 12 de Noviembre de 2015.** Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. *En dicho convenio se llega al siguiente acuerdo: En materia de igualdad, además de incluir el compromiso de las partes para desarrollar un marco normativo sectorial que garantice la igualdad de trabajo y la no discriminación, se prevé la negociación de medidas dirigidas a favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en relación con los planes de igualdad. También se crea la Comisión Sectorial por la Igualdad.*

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	102	15,70
2017	73	13,69
2016	52	15,39
2015	22	9,90
2014	26	7,70



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Iturcemi se constituyó en el año 2000 con el objetivo de ofrecer un servicio integral de diseño, fabricación, montaje, puesta en marcha y mantenimiento de proyectos eléctricos y de instrumentación para el sector industrial y comercial. Con el paso del tiempo esos sectores se fueron ampliando junto a las capacidades tecnológicas y humanas de nuestra sociedad.

En el año 2012 se decide generar un nuevo impulso para poder acceder a nuevos mercados, basándose en la ingeniería y desarrollo de nuestros productos. Su actividad se desarrolla en la ejecución de todas las funciones requeridas para la implementación de proyectos de baja, media y alta tensión: ingeniería, fabricación, programación, gestión administrativa, instalación, formación de trabajadores y trabajadoras, puesta en marcha, mantenimiento, asistencia técnica, etc.

El conocimiento de la existencia del programa Unidad de Género de Gijón motivó la formalización de este interés que se manifiesta con la firma, a través de su Dirección General, 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, la empresa elaboró su Plan de Igualdad que está aprobado por el representante legal de los trabajadores y trabajadoras tal y como aparece en un acta reunión de la Comisión permanente de Igualdad. Actualmente, está dando los pasos necesarios para continuar con el seguimiento de su **Plan o Programa de Igualdad**, así durante el año 2017, se han desarrollado las siguientes medidas:

1. Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
2. Seguimiento/evaluación de las medidas puestas en marcha.
3. Compromiso por parte de la entidad de mejora continua en materia de igualdad.
4. Reunión anual de la Comisión Permanente de Igualdad.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### 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 alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- 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.
- 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

#### 1. Acceso a la empresa

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la em-



presa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

1.2. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.

## **2. Contratación**

2.1. Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

## **3. Promoción**

3.1. 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.

3.2. Garantizar la posibilidad de promoción en la empresa a toda la familia.

## **4. Formación**

4.1. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

4.2. Ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.

## **5. Retribución**

5.1. Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

## **6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

## **7. Salud laboral**

7.1. Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

7.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

## **8. Comunicación y sensibilización**

8.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de exterminar el sexismo.

8.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

## **9. Comunicación y sensibilización**

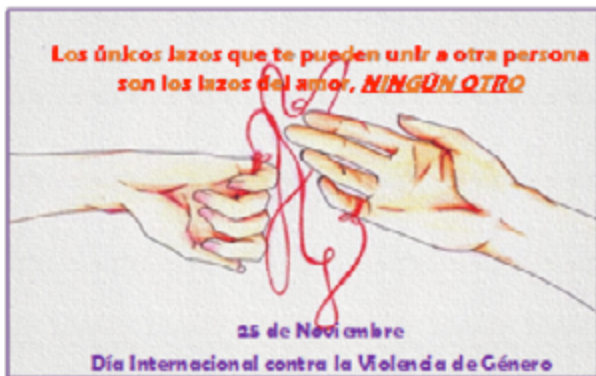
9.1. Promover la participación de mujeres en el desarrollo del Plan de Igualdad.

## **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN EN EL PROCESO**

La novedad respecto al año anterior, es la implantación al 100% del plan de Igualdad, la implantación del protocolo de actuación contra el acoso sexual y el seguimiento que se está realizando del mismo.

Además, y como motivo de los días **19 de octubre** (Día contra el Cáncer de mama) **25 de Noviembre** (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), el **8 de Marzo de 2018** (Día Internacional de la Mujer) en todos nuestros correos, se diseñaron e incluyeron imágenes para conmemorar esos días y se pusieron carteles conmemorativos en todos nuestros centros de trabajo.

Se llevan campañas a nivel interno de sensibilización sobre la discriminación y la necesidad de conseguir una igualdad, colocando cartelería en los centros de trabajo.



## VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS PUESTAS EN MARCHA EN ESTE ÚLTIMO AÑO

1. Hemos experimentado un gran crecimiento en toda nuestra plantilla, intentando mantener el porcentaje de permanencia femenina en un sector productivo en él que no resulta fácil hacerlo.
2. En igualdad de condiciones, se ha dado preferencia a la contratación de mujeres, como se puede observar en los % indicados en el punto anterior (de 13.7% a 15.7%)

3. Inclusión de campañas de sensibilización, tanto dentro, como fuera de la empresa, conmemorando los días 08 de Marzo y 25 de Noviembre.
4. Realización de reunión de la Comisión Permanente de Igualdad, para valorar la evolución de la implantación.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Como inconveniente, podemos destacar, que en nuestro sector la presencia de personal femenino, es muy escasa (principalmente a nivel de obra). A pesar de ello, estamos realizando un gran esfuerzo por ir consiguiendo esa igualdad que queremos alcanzar, como bien refleja el Compromiso por parte de la entidad.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

- Mejora de las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- Mejora de la eficacia.
- Cumplimiento de un objetivo social en pos de la igualdad efectiva dentro de las empresas.
- Modernización interna de la empresa.
- Conocimiento, por parte del personal, de las actuaciones en materia de igualdad, llevadas a cabo por la empresa.
- Conocimiento por parte del personal, de las campañas (incorporación de firmas y colocación de carteles) y del protocolo de actuación frente al acoso sexual.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

- La inversión realizada, entre material utilizado, reuniones y difusión de la información, es aproximadamente de unos 2.000 Euros.

Gastos previstos para la implantación de actividades:

- La previsión de gastos para la implantación de actividades asociadas al desarrollo del Plan de Igualdad, es de aproximadamente 1.000 Euros.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Colaboración de los poderes públicos para la elaboración del Plan de Igualdad, y necesidad de asesoramiento individualizado a las empresas para orientar sus actuaciones.

Implicar con charlas, talleres, jornadas, foros, reuniones...programadas tanto por empresas privadas, como por entidades públicas, a todas las empresas.

Implicar con comunicaciones para que, no sólo los días señalados (día de la mujer, día contra la violencia hacia las mujeres...) nos recuerden a la sociedad la necesidad de esta igualdad, sino que a lo largo del año se desarrollen estas actividades.



# KAELTIA

## Compliance Services SLU



Nueva incorporación al Directorio: 2018

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Elisa Capellán*  
Directora

984 39 10 44 admin@kaeltia.com

### LOCALIZACIÓN

Avda. de Argentina, 132  
Edificio Cristasa: Oficina 218  
33213 Gijón

<https://kaeltia.com/>

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

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

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas. Consultora especializada en industrias químicas, farmacéuticas y cosméticas.

### CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Asturias.

### EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	6	67,00
2017	6	67,00
2016	4	75,00
2015	4	75,00
2014	4	75,00

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE MEDIDAS Ó PLAN DE IGUALDAD

Kaeltia es una consultora científica en asuntos regulatorios de ámbito internacional en el área de sanidad vegetal y animal y salud humana. Especialista en proveer asistencia científica regulatoria y asesoramiento a industria químicas ayudando a las mismas a registrar, notificar y mantener sus productos en el mercado.

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad está incorporado 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 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.

### **OBJETIVOS Y/O MEDIDAS DE IGUALDAD**

Nuestro objetivo es que los puestos de trabajo sean ocupados por trabajadores cualificados, con remuneración acorde a la titulación y desempeño laboral, independientemente de su sexo.

Con el fin de ofrecer una mayor conciliación familiar, Kaeltia ofrece un horario flexible de entrada y salida, jornada continua los viernes durante todo el año y la jornada de verano durante los meses de julio y agosto.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Mejora la imagen de la empresa, dando visibilidad a algo ya implementado en la empresa.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Gasto de personal y difusión externa en la web corporativa.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

Modelos de Plan de Igualdad para basarse en ellos, o plantillas ejemplificadas.



# LABORAL KUTXA

## Cooperativa de Crédito



Año de incorporación al Directorio: 2015

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Arrate Arkauz Arenaza  
Gestión Social y Económica  
Gestio Soziala-Gestio Ekonomikoa

943 71 96 74 arrate.arkauz@laboralkutxa.com

### LOCALIZACIÓN

Paseo Arizmendiarieta, s/n  
20500 Guipúzcoa

[www.laboralkutxa.com](http://www.laboralkutxa.com)

### SEDE EN GIJÓN

5 oficinas en Gijón, entre ellas:  
Avda. Constitución, 4  
33207 Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- III Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada (Cooperativa de Trabajo Asociado)

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Actividades financieras.

### GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Corporación Mondragón que engloba a 257 empresas y 74.000 personas.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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, se recoge en las "Normas Laborales" y "Beneficios Sociales", que se acuerdan anualmente.

### CONVENIO DE APLICACIÓN

Dado que es una Cooperativa de Crédito, donde las personas trabajadoras son socias de la empresa, el órgano de representación es el Consejo Social.

Todas las personas trabajadoras están informadas del Plan de Igualdad. Se difunde a través de distintos medios:

- Boletín semestral "Berdin" sobre el Plan para la Igualdad.
- Comunicaciones en la Intranet en torno a la acciones desarrolladas a lo largo del año.
- Píldoras mensuales sobre igualdad en la Intranet.
- Encuestas a toda la plantilla en torno al Plan para la Igualdad.
- Reuniones de equipo "Giltza".

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>1.939</b>	<b>51,20</b>
2017	2.047	49,50
2016	2.208	49,80
2015	2.263	48,00
2014	2.372	47,80

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>36</b>	<b>44,40</b>
2017	37	43,20
2016	41	43,90
2015	46	41,30
2014	38	44,70

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>18</b>	<b>38,90</b>
2017	20	40,00
2016	22	36,40
2015	23	34,80
2014	24	50,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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. El Plan que actualmente está en vigor, el **III Plan para la Igualdad 2016-2018**, que fue diseñado en 2015.

Laboral Kutxa dio los siguientes pasos para diseñar el III. Plan:

- Evaluación cuantitativa y cualitativa del II. Plan para la Igualdad.
- Diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre la situación actual (2015).
- Diseño del Plan (la Comisión de Igualdad fue la encargada de diseñar el Plan en colaboración con una consultoría externa).

En 2018, y gracias a una ayuda concedida por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa, estamos desarrollando un proyecto piloto dentro del III. Plan para la Igualdad, proyecto denominado **Hacia un liderazgo compartido**. El objetivo principal del proyecto es generar las condiciones que favorezcan la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y órganos de decisión de nuestra Entidad. A través del impulso de la participación de las mujeres, queremos conseguir los siguientes objetivos:

- Aumentar la capacidad de decisión y de acción de las mujeres de nuestra Entidad.
- Dar los pasos necesarios para aprovechar al máximo el talento de todas las personas que



formamos Laboral Kutxa, sin que el sexo de la persona sea un freno para ello.

- Promover un modelo de liderazgo que incorpore la diversidad de género.

Estos objetivos los estamos desarrollando a través de la puesta en marcha de 3 líneas de trabajo:

**1. Reenfoque del estilo de liderazgo:** teniendo presentes los perfiles y comportamientos que caracterizan el estilo de liderazgo de nuestra Entidad, pretendemos identificar los comportamientos y perfiles de gestión a incorporar para construir un **modelo de liderazgo compartido**. Para ello, vamos a iniciar una primera fase de diagnóstico para lo cual en las próximas semanas se va a enviar un **cuestionario a toda la plantilla** que tiene como objetivo comprender los perfiles de gestión desde una perspectiva de género, así como identificar las fortalezas y los puntos de mejora a incorporar. En una segunda fase, compartiremos los resultados obtenidos con el colectivo de mandos y reflexionaremos sobre los rasgos a incorporar en los perfiles de gestión.

**2. Empoderamiento de las mujeres:** teniendo en cuenta la corta presencia de mujeres en puestos de jefatura y dirección, hemos puesto en marcha una **Escuela de Empoderamiento y Motivación** que les ayude a resituarse con respecto a sus capacidades para ocupar puestos de responsabilidad. Este proceso está siendo liderado por una coach especializada en liderazgo y participan en el mismo, de manera voluntaria, tanto mujeres que ocupan ya puestos de dirección, como aquellas que pudieran ocuparlos en el futuro.

**3. Incluir la perspectiva de género en la gestión de personas:** compartiremos las conclusiones obtenidas a través de los dos procesos anteriormente mencionados con las y los compañeros que trabajan en Gestión Social, con el fin de que incorporen dichos aspectos en la gestión de personas.

### PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD (2016-2018)

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

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

- Las principales actuaciones realizadas en los últimos meses en torno al Plan de Igualdad están relacionadas con el proyecto piloto **Hacia un liderazgo compartido**.
- Hemos creado un panel de mando: una herramienta para medir la evolución del Plan año tras año, a través de una serie de indicadores.
- De la misma manera, hemos creado una herramienta para cuantificar y valorar el uso de la comunicación inclusiva en los documentos y soportes que creamos.
- Hemos creado una campaña de sensibilización que ha tenido gran difusión en los medios de comunicación, con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres. Hemos decorado los escaparates de cuatro de nuestras oficinas (Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia e Iruñea) con graffitis, denunciando la violencia hacia las mujeres.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

- La principal dificultad que encontramos es realizar cambios estructurales. Los datos sobre la representación de mujeres en puestos de responsabilidad van mejorando pero lentamente.
- Las medidas de conciliación siguen siendo utilizadas casi exclusivamente por las mujeres.

## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Con el I Plan en 2008, ya se percibieron pequeños cambios. Fue el Plan que menor desarrollo tuvo. El II Plan ha tenido una influencia transformadora positiva: creación de estructuras para desarrollar el Plan de manera adecuada, concienciación, formación, protocolo para casos de acoso... El III Plan está siendo el más concreto de todos e incluye una nueva perspectiva ya que quiere incidir en el **modelo de liderazgo** y en el **servicio** que Laboral Kutxa ofrece a su clientela.

Gracias al proyecto **Hacia un liderazgo compartido**, estamos consiguiendo dar un nuevo impulso al Plan para la Igualdad e implicar a más compañeros y compañeras. Vamos a realizar algunas sesiones con las personas que ocupan los puestos de mayor responsabilidad y también un proceso de empoderamiento y motivación con 16 mujeres (es preciso tener en cuenta que se presentaron 54 mujeres voluntarias para participar en este proyecto. El proyecto está suscitando un gran interés).

## INVERSIÓN REALIZADA

Hasta 2017, el presupuesto del plan se había establecido en 30.000€ anuales (IVA incluido). En 2018, y gracias a la ayuda económica proporcionada por la Diputación Foral de Gipuzkoa, para el desarrollo del proyecto Hacia un liderazgo compartido, hemos duplicado el presupuesto anual para el desarrollo del Plan.

Tipo de gastos en los que incurre:

- 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 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.

Nos parece muy interesante el camino que ha abierto Emakunde con la red Bai Sarea que permite compartir las experiencias de las distintas empresas que estamos trabajando en favor de la Igualdad en el País Vasco.



# LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Belén Luzuriaga Bedia  
Directora de Cumplimiento Normativo

902 19 00 90 bluzuriaga@lacera.es

## LOCALIZACIÓN

C/ Víctor Sáenz, 23  
33006 Oviedo

## SEDE EN GIJÓN

C/ Perlorá, 2  
330207 Gijón

[www.lacera.es](http://www.lacera.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Lacera, que engloba un total de 5 empresas: LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO S.A.; LACERA NOROESTE DE SERVICIOS S.A.; LACERA INTEGRAL S.L.; LACERA CENTRO MULTISERVICIOS S.L. Y CONTENEDORES Y SERVICIOS SANITARIOS S.A.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017** “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** Premio “Alonso Olea” a la Conciliación y la Igualdad de la Asociación Internacional Alonso Olea.

**2006** Premio Nacional “Empresa flexible” (categoría Gran empresa), de Comunicación Valor Añadido (CV+) y el Ministerio de Igualdad.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Empresa multiservicios 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	4.230	85,70
2017	3.868	85,10
2016	3.488	84,80
2015	3.318	84,80
2014	2.518	85,50

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	360	59,30
2017	270	61,85
2016	218	67,20
2015	275	60,00
2014	–	–

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

El **Plan de Igualdad de GRUPO LACERA** aprobado en el año 2007, cumple 11 años y ha sido prorrogado cada dos años, su evaluación es realizada por el **Comité de Igualdad** formado por representantes del personal de la empresa, que se reúne cada tres meses y en el que se tratan todas las medidas relacionadas con la igualdad.

El Plan está en proceso de revisión en la actualidad con objeto de implementar nuevas medidas a añadir a las existentes, en todo caso, todas las medidas aprobadas hasta la fecha continúan estando vigentes, incluyendo la retribución en especie con el objetivo de facilitar entre otros servicios, el ticket guardería, el ticket transporte y el seguro de salud.

La principal desigualdad evidenciada a través de la actualización del diagnóstico sigue siendo la **feminización del sector en el que Lacera trabaja**. Es muy complicado cambiar la cultura de la sociedad y aún promocionando a través de formación, la empleabilidad de mujeres en puestos ocupados tradicionalmente por hombres y al contrario, encontramos una barrera a veces infranqueable para equilibrar el número de hombres/mujeres en determinados puestos. Entendemos que este tema tampoco compromete la igualdad en nuestra organización dado que existe total transparencia en los procesos de selección y no existe discriminación alguna para la ocupación de ningún puesto por razón de sexo.

### PRINCIPALES 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.

### **MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Cada año elaboramos nuestra Memoria de Responsabilidad Social, en la cual se indican los avances relacionados con la Igualdad y la Conciliación, en especial todo lo relacionado con número de sugerencias, quejas y asesoramientos en la materia canalizados a través del Comité de Igualdad, así como datos desagregados por sexo, estableciendo planes de acción para promocionar la igualdad. Actualmente estamos en proceso de revisión del Plan con la participación directa de parte del personal y de sus representantes. No existen reivindicaciones específicas al respecto ni conflicto alguno en la organización.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

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.

Hemos puesto en marcha las redes sociales: Facebook y LinkedIn, en las cuales nos hacemos eco de nuestras acciones en materia de igualdad.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

Un año más debemos insistir en que la Igualdad está asimilada en la cultura corporativa de Lacera con naturalidad, no existen conflictos al respecto.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Respetar el Plan de Igualdad supone respetar nuestros derechos como personas, suma valores corporativos y nos hace entender que no todo vale, que debemos cumplir nuestros procedimientos de trabajo, en todo caso supone una ventaja competitiva que suma talento a la 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 PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La sugerencia que desde Lacera realizamos a todos los involucrados en materia de Igualdad es muy sencilla: no pensemos en números solamente, la igualdad no significa simplemente contar con un 50% de hombres y un 50% de mujeres.



Una organización puede respetar la igualdad perfectamente a través de procedimientos adecuados de selección, promoción y desarrollo del personal sin que haya de aplicarse la discriminación positiva de ninguno de los géneros, debemos trabajar en base a capacidad, ninguna mujer, ninguna persona quiere estar en un puesto por cumplir una cuota si no por sus méritos.

En la concesión de los distintivos de igualdad, se prima la paridad sin analizar el gran esfuerzo que supone para una empresa hacer realidad la igualdad en el día a día y conseguirlo. Al final es una decepción que se logre un distintivo por conseguir el equilibrio de hombres/mujeres en la plantilla, cuando existen muchísimas medidas en activo que se vienen aplicando en sectores como el que Lacera trabaja, sectores feminizados en los que además existe la subrogación de personal, por tanto, la obligación de contratar al personal que viene realizando el trabajo con la anterior adjudicataria, sin posibilidad de elegir nuevo personal a incorporar, donde se suman nuevas mujeres a la plantilla sin que se disponga de capacidad para equilibrar esa plantilla.

Poner sentido común a la igualdad pasa por conocer el funcionamiento de las empresas más allá de los datos que las mismas aporten, parece complicado burocratizar la igualdad pero basta leer cualquier convocatoria del distintivo de igualdad para entender que desde las administraciones poco se entiende al respecto.



# MAGENTA

## Consultoría Projects, S.L.U.



Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Belén Luzuriaga Bedía  
Directora

985 32 48 13 esthergonzalez@magentaconsultoria.com

**LOCALIZACIÓN**

C/ Venezuela, 1, Bajo  
33213 Gijón

[www.magentaconsultoria.com](http://www.magentaconsultoria.com)

**PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN**
**FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Enseñanza y formación no reglada.  
Consultoría y gestión de proyectos

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal: Enseñanza y formación no reglada.

No cuenta con órganos de representación laboral.

**EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA****DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	10	90,00
2017	11	100
2016	9	90,00
2015	8	100
2014	5	100

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

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 hijos/as menores a su cargo. Una de las medidas implantadas es el **teletrabajo**, que permite a las empleadas/os (90% mujeres) trabajar desde su casa y 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 la Semana Santa o 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 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 (As-

turias) 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<sup>o</sup> 1 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.

### **Representatividad**

El 90% de la plantilla regular son mujeres, aunque hay trabajadores masculinos eventuales que colaboran con la empresa a lo largo del año.

Dado que la empresa está conformada prácticamente por mujeres, no se da segregación vertical ni horizontal. En cuanto al organigrama de la empresa, cabe destacar que no existe una jerarquía definida. De acuerdo con la filosofía de la empresa, todas las personas trabajadoras presentan el mismo nivel jerárquico a excepción de una de ellas que debido a su mayor responsabilidad y su carga de trabajo ostenta una posición superior.

No existen diferencias entre los sexos al tener una plantilla principalmente femenina en la 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 quien 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 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, posee entre su plantilla eventual hombres.

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 MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Se ha establecido un programa más determinado y flexible respecto a los horarios del personal, de manera que se favorezca en la medida de lo posible, 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.
- Durante el pasado año Magenta Consultoría se ha propuesto incluir en su política social más actividades para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Como hemos mencionado anteriormente, ha sido un objetivo cumplido a través de numerosas actividades.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

En algunos aspectos del proceso no hemos encontrado dificultades, no obstante, en otros aspectos si 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.

### **VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Las derivadas del tamaño de la empresa, que por una parte facilita la implantación de planes y políticas de igualdad pero que a su vez dificulta la realización de planes más complejos y ambiciosos.

Por otro lado, en la empresa se ostenta un clima más relajado puesto que las trabajadoras conocen el actual plan de acción contra el acoso sexual al que pueden acudir en caso de detectar un posible acto de acoso sexual.

Por último, en cuanto a la medida del cambio y flexibilidad de horario, se ha incrementado la efectividad y productividad de las trabajadoras al encontrarse más cómodas con su horario laboral y poder así conciliar de forma efectiva con su vida personal y familiar.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 7.000 €.

Se estima un gasto aproximado de 2.500/ 3.000 € en el desarrollo 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.



# MAPFRE



## MAPFRE

Año de incorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Esperanza Fernández Díaz*

Directora de Control, Soporte y Medios de DGT NOROESTE  
Dirección Territorial de Asturias: CL/ Nava, 18 (Monte Cerrao)  
CP 33004 Oviedo

 fernae@mapfre.com

### LOCALIZACIÓN

Ctra. Pozuelo, 50  
Majadahonda  
28222 Madrid

[www.mapfre.com](http://www.mapfre.com)

### SEDE EN GIJÓN

· Calle Cura Sama, 4  
33202 Gijón  
· Avda. de la Costa, 119  
33203 Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada (Cooperativa de Trabajo Asociado)

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Seguros.

### GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Se incluyen las empresas que pertenecen al Convenio MAPFRE Grupo Asegurador y que comparten Plan de Igualdad.

### DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES OFICIALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2017** Distintivo DIE "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Igualdad.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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.

**2017 Merco Talento (España) 2017.** MAPFRE es la mejor empresa para trabajar en España en la categoría de Aseguradoras, según el ranking Merco Talento 2017, y la número 11 en la posición general de las 100 mejores empresas para trabajar en este país.

**2017 Semana MAPFRE: Objetivo Salud, ganadora del IV Premio Salud y Empresa (España).** MAPFRE ha sido galardonada con el Premio Salud y Empresa otorgado por la publicación especializada RRHH Digital, que reconoce las mejores iniciativas para promover la vida saludable entre las personas empleadas.

**2017 Galardón 'Randstad Award'** que son consideradas atractivas por sus potenciales empleadas y empleados, por quinto año consecutivo.

**2017 Premios Empresa Saludable (España):** MAPFRE ha sido reconocida en la cuarta edición de los Premios Empresa Saludable que otorga el "Observatorio de Recursos Humanos".

**2017 La aseguradora preferida para ser un empleado/a feliz (España):** Adecco presentó en España su III Encuesta sobre Mejores Jefes y empresas más felices para trabajar, y MAPFRE volvió a ser la aseguradora preferida por las personas encuestadas.

**2017 Great Place To Work.** Lista de los “Best Workplaces” en España por tercer año consecutivo. Reconocimiento que marca un estándar de calidad internacional de los lugares de trabajo.

**2017 Actualidad Económica (España):** Dentro de las 100 mejores empresas para trabajar en España que elabora la revista Actualidad Económica. Ascendemos cinco posiciones y nos situamos en el puesto número 11.

### CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio colectivo sectorial de ámbito Estatal: Seguros, Reaseguros y Mutuas de accidentes de trabajo. 2012-2015. BOE, 16 de julio, de 2013.
- Convenio colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador. 2014-2017. BOE, 21 de agosto, de 2014.

*En el artículo 46 se hace mención a la Comisión de Igualdad y dentro de sus funciones se hace mención a que dentro de las funciones de dicha comisión está recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad.*

### EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>10.118</b>	<b>50,00</b>
2017	9.828	49,50
2016	9.816	49,40
2015	9.474	49,10
2014	9.692	49,10

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>182</b>	<b>36,30</b>
2017	185	35,00
2016	188	35,00
2015	188	35,00
2014	191	35,00

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>18</b>	<b>22,00</b>
2017	18	17,00
2016	18	17,00
2015	18	17,00
2014	24	33,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

En 2006, se creó la **Comisión de Igualdad**, cuya misión era promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras. Posteriormente, se aprobó la Ley Orgánica de Igualdad, en 2007 y para dar cumplimiento a las nuevas obligaciones legales, se acordó un **Plan de actuación** materializado en las siguientes acciones:

- Se elaboró el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso.
- Se diseñaron una serie de medidas de carácter general dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Se acordó la elaboración del Plan de Igualdad para el conjunto de entidades del grupo, previo diagnóstico de situación, efectuado por una entidad experta e independiente.

Durante el año 2014, se negoció el contenido del **II Plan de Igualdad**. Firmado y publicado en noviembre de 2014, con la aprobación de CCOO. El II Plan de Igualdad, que tiene una vigencia de cuatro años (2014-2017) mantiene numerosas medidas acordadas en el I Plan y en el Convenio MAPFRE e incluye otras nuevas. El Convenio MAPFRE Grupo Asegurador 2014-2017 cesó su vigencia el 31 de diciembre de 2017, por lo que en el mes de enero comenzó la negociación del nuevo Convenio Colectivo y del III Plan de Igualdad.

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 estas las **principales conclusiones**: La plantilla se ha mantenido notablemente estable, el número de bajas voluntarias se ha estabilizado y sigue siendo reducido; Se ha incrementado el número de mujeres en puestos de Dirección, jefes y mandos y en puestos Técnicos, continua siendo superior la incorporación de mujeres en la plantilla respecto a los hombres, continua siendo superior el número de mujeres con contrato a tiempo parcial y reducción de jornada que el de hombres. El personal valora muy positivamente los beneficios sociales que la empresa ofrece.

La **Comisión de Igualdad**, 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.

En mayo de 2015 se realizó una encuesta en la que el 75,5% de la plantilla que indicaron que conocen los principios de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y personal que se recogen en el **Código Ético y de Conducta**.

En julio de 2015 se aprobó la nueva **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.

Valorar la diversidad ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las diferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas. Esta política recoge los principios generales de actuación del Grupo en esta materia, que son los siguientes:

1. Rechazar cualquier discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, nacionali-

dad, creencias, o cualquier otra condición física o social entre sus empleados y considerar la diversidad como un valor, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista, y aporta mayor creatividad, e innovación

2. Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía.

3. Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores y colaboradores que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente y dar lo mejor de sí mismos. 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.

Finalmente, 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.

### PRINCIPALES MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

A comienzos de 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.

### NUEVAS MEDIDAS Y NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN.

En el año 2018, como consecuencia de la finalización del II Plan de Igualdad se ha remitido un recordatorio a todos los equipos de Selección de personal con las directrices respecto a Selección Interna y Externa que se indicaban en el Plan de Igualdad.

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 han mejorado 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 y adoptados 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 materia de Igualdad, se ha incorporado una referencia a que en los procesos de selección

en los que se dé una situación de igualdad en la valía de las candidaturas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto.

## Otras

- En 2014 MAPFRE y Fundación ONCE suscriben un acuerdo, el Convenio Inserta, que favorece la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral. En el período 2014-2017 han sido contratadas 35 personas con discapacidad.
- En 2017, por primera vez, En MAPFRE conmemoramos el Día Internacional de la Mujer y MAPFRE se une al Día Internacional de la Violencia de Género.

**MAPFRE**

Espacio global Personas

Conócenos MAPFRE me cuida Talento Universidad corporativa Tus oportunidades Hemerotecas

Personas > Hemerotecas > MAPFRE se une al Día Internacional de la Violencia de Género

### MAPFRE se une al Día Internacional de la Violencia de Género

23/11/2017 0 21 DIVERSIDAD

**Pinta el mundo de naranja**

**QUE NADIE SE QUEDE ATRÁS: PONGAMOS FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS**

Un total de 44 mujeres fueron víctimas mortales por violencia de género el año pasado en España.

Un total de 44 mujeres fueron víctimas mortales por violencia de género el año pasado en España.

En lo que llevamos de año ese número de personas fallecidas ya se ha alcanzado e implica, además, que 23 menores hayan quedado huérfanos víctimas también a causa de la violencia de género.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) define la violencia contra la mujer como: "Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

El próximo 25 de noviembre se celebra el Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer, una fecha a la que MAPFRE se une. Nuestra entidad cuenta con medidas específicas, recogidas en su Plan de Igualdad, para apoyar a las víctimas de violencia de género que os resumimos a continuación.

1. La trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante el mes siguiente a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del segundo mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.
2. A la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días laborables para el traslado.

La ONU ha desarrollado ÚNETE, una campaña de 16 días de activismo contra la violencia de género que tiene por objetivo sensibilizar y movilizar al público en todo el mundo para lograr un cambio. Estos 16 son los que transcurren entre el 25 de noviembre y 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos. La campaña de este año se celebra bajo el tema: "Que nadie se quede atrás: pongamos fin a la violencia contra las mujeres y las niñas". Como en años anteriores, ÚNETE invita a pintar el mundo de naranja, usando este color como símbolo de un futuro más brillante y sin violencia de género.

MAPFRE rechaza cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas (Política de Respeto a las Personas)



### 10 Formas de Violencia de Género Digital

1. Acceder o controlar si tu pareja o través del móvil.
2. Interferir en las relaciones de tu pareja en Internet con otros perfiles.
3. Espiar el móvil de tu pareja.
4. Consumar fotos que tu pareja publica y comparte en las redes sociales.
5. Controlar lo que hace tu pareja en las Redes Sociales.
6. Exigir a tu pareja que demuestre dónde está con su Geolocalización.
7. Obligar a tu pareja a que te envíe imágenes íntimas.
8. Comprometer a tu pareja para que le facilite sus claves personales.
9. Obligar a tu pareja a que te muestre el chat con otros perfiles.
10. Mostrar enfado por no tener siempre una respuesta inmediata online.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

**Web de interés:**

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con toda la información sobre la violencia de género en España <http://www.violenciagero.msssi.gob.es/>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (MIVAP) <https://wsp.senigualdad.gob.es/recursos/inch/SearchForm.action>

**MAPFRE**

Personas > Noticias > Reconocimientos para nuestras más de 19.800 compañeras en el Día Internacional de la Mujer

### Reconocimientos para nuestras más de 19.800 compañeras en el Día Internacional de la Mujer

07/03/2018

MAPFRE quiere unirse a esta conmemoración para reconocer el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acabas de ver el vídeo que publicaremos mañana día 8 de marzo, **Día Internacional de la Mujer**, en redes sociales. Con ello MAPFRE quiere unirse a esta conmemoración para reconocer el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además, te invitamos a participar a partir de mañana en **#swapforequality**, una acción global que MAPFRE va a llevar a cabo en sus distintos perfiles de las redes sociales para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y generar un movimiento global. ¿En qué consiste? a través de las aplicaciones y filtros que existen de "cambia cara" o "face swap" te haces una foto con otra persona del sexo opuesto cambiando tu cara por la suya y la publicas en redes sociales con los hashtag **#swapforequality** y **#Díadelamujer**. Además, puedes nominar a otros compañeros y contactos para conseguir mayor amplificación.

En los próximos días os contaremos las acciones que se van a realizar en MAPFRE para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.



# MARZO

## Día Internacional de la Mujer

**¡Felicidades a todas, hoy y cada día!**

Sigamos haciendo historia y colaborando para hacer de este mundo un lugar más justo y equitativo

**CLARA CAMPOAMOR (1866-1932)**  
Defensora de los derechos de la mujer y primera presidenta del sufragio femenino en España ejercido en 1933

**MARIE CURIE (1867-1934)**  
Física y Química polaca, naturalizada francesa, pionera en la radiactividad, primera persona en recibir dos premios Nobel y primera mujer en ser profesora en la Universidad de París

**EMILIA PARDO BAZÁN (1851-1921)**  
Escritora, poeta, ologuista, católica. Fue una pionera en sus tesis sobre los derechos de la mujer, protagonizando reivindicando la institución como algo fundamental

**VALENTINA TERESHKOVA (1937)**  
Cosmonauta y piloto e ingeniera, mujer que se convirtió en la primera mujer, y a la vez el primer civil, que ha volado al espacio, habiendo sido seleccionada entre más de cuatrocientos aspirantes para ser piloto del Vostok 6, lanzada el 16 de junio de 1963

**FRIDA KAHLO (1907-1955)**  
Pintora y máximo exponente del arte popular mexicano de origen indígena. Fue de las primeras pintoras que expresó en su obra la condición femenina desde su propia óptica, reflejando la injusta de la femineo que se disputa desde el tradicional mundo masculino

**MALALA YOUSAFZAI (1997)**  
Periodista, activista, oradora y ganadora del Premio Nobel de la Paz más joven, sergajo a los 17 años en 2014. En 2012 recibió una bala en la cabeza por defender el derecho de educación de cientos de niñas en el noroeste de Pakistán

**JOY WILLIAMS (1950)**  
Profesora estadounidense y activista de derechos humanos, ganadora del Premio Nobel de la Paz en 2007 por su trabajo en favor de la prohibición internacional del uso de armas químicas y bombas de racismo.

En Redes Sociales comparte tu face swap con estos hashtag: **#Díadelamujer** **#SwapForEquality**

**Personas MAPFRE**  
Talento y compromiso



## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Seguimos avanzando respecto a la sensibilización en materia de respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades por parte de la Dirección, de las personas responsables de gestionar equipos y de la plantilla en general.

La Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades contribuye a favorecer el compromiso de las personas empleadas con la empresa y a la vez, es un elemento de atracción de talento, toda vez que permite a toda la plantilla desarrollarse personal y profesionalmente en entornos de trabajo en los que no se produce ningún tipo de discriminación.

Cabe destacar que dentro de los compromisos estratégicos adquiridos por el Presidente en la Junta General de accionistas de marzo de 2016 existe un compromiso respecto a Diversidad e Igualdad de Oportunidades. En él nos comprometemos a que en 2018, al menos el 40% de las posiciones con alguna responsabilidad directiva, estén ocupadas por mujeres. Y que al menos el 2% de la plantilla en corresponda a personas con algún tipo de discapacidad.

## INVERSIÓN REALIZADA

Inversión destinada para el desarrollo del Plan: En 2017 fue de 74 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 74.849.963,14€,



de los cuales 72.072.161,55€ corresponden a los beneficios sociales que los empleado/as han disfrutado en 2017.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Certificación EFR “Empresa Familiarmente Responsable”: auditoría y uso de marca EFR.
- Formación Excelencia en conciliación.
- Beneficios sociales.
- Actividades sociales.



# MECALUX SA

**MECALUX**  
 MECALUX, S.A.  
 Silici, 1 - 08940 Cornellà (Barcelona) - SPAIN  
 Tel +34 932 616 900 - www.mecalux.com

Año de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*M<sup>a</sup> Dolors Closas Herrera*  
Jefa de Recursos Humanos

932 61 69 12 d.closas@mecalux.com

## LOCALIZACIÓN

Silici, 1  
Cornellà de Llobregat  
08940 (Barcelona)

[www.mecalux.es](http://www.mecalux.es)

## SEDE EN GIJÓN

Polígono de Tremañes  
c/ Ataulfo Frieria Tarfe, 12  
33211 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada (Cooperativa de Trabajo Asociado)

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Diseño y fabricación de estructuras de almacenaje.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Mecalux, compuesto por 4 empresas: Mecalux, S.A.; Mecalux Servis, Mecalux Levante, S.A.; Mecalux Software Solutions, S.A.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo de empresa. Vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018, publicado en el BOPA, Resolución del 22 de octubre de 2014.
- Convenio del Metal del Principado de Asturias. Vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2017, publicado en el BOPA nº 108, Resolución del 24 de abril de 2017.

La empresa aplica diversos Convenios por trabajar con diferentes colectivos y tratarse de un grupo de empresas dedicadas a actividades diferentes.

*En el convenio de Empresa se especifica que todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo establecido en el Plan de Igualdad del centro de Mecalux, S.A. de Gijón.*

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	334	9,28
2017	395	8,10
2016	344	9,59
2015	373	11,80
2014	428	12,70



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

El Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Empresa y una entidad externa experta en género fueron las personas responsables de elaborar el **diagnóstico de igualdad**, al que fueron dedicados 4 meses. En cuanto al Plan, una vez finalizado el proceso de negociación de las medidas, en 2013 se aprobó el texto definitivo por las partes, empresa y personas trabajadoras y se puso en marcha.

El **Plan de Igualdad** no tiene fecha fin, anualmente se elabora un **Informe de Seguimiento y Evaluación**, siendo el primero el correspondiente al año 2013 en que se valoró particularmente de forma significativa el impulso y difusión del mismo en el primer año de vigencia.

Tras el primer año de vigencia del Plan de Igualdad se hace imprescindible el seguimiento y la evaluación centrada en el desarrollo del Plan, y de los resultados obtenidos.

Fundamentalmente se analizan el progreso logrado respecto a los objetivos y la continuidad de las acciones. Se gestionaron con éxito la mayor parte de actuaciones previstas en su momento.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales siempre que sea posible.
- Continuar como hasta ahora en la utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Seguir con la política de Selección, en relación a que ante la igualdad de condiciones entre candidatos, se favorezca la contratación de mujeres en aquellas categorías o departamentos donde se encuentre poca representación siempre que sea posible.
- Dar continuidad al procedimiento de inserción de las ofertas de empleo en sitios públicos de la empresa (web de Mecalux) respetando los principios de igualdad.
- Analizar y gestionar la Ayudas Públicas para la contratación de mujeres en las profesiones en las que éstas se encuentran subrepresentadas, siempre que sea posible.

### Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Incorporar las medias de carácter voluntario en lo referente a conciliación.
- Garantizar que toda la plantilla pueda acogerse a las medias de conciliación sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Fomentar la participación del personal masculino en las medidas de conciliación.
- Promover y facilitar a la plantilla de todos los centros de trabajo de la compañía. la mejora voluntaria que la compañía ofrece para elección de horarios dentro de la jornada laboral sin necesidad de realizar la pausa del almuerzo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén en jornada reducida por custodia de hijo/a menor de 12 años.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y normativas laborales
- Facilitar la concesión voluntaria por parte de la empresa, a la plantilla de todos los centros,



de ampliar la reducción en media hora más, solo para aquellas personas que hagan uso de la lactancia al final de la jornada laboral.

- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.
- Intentar, en la medida de lo posible, realizar la formación dentro de horario laboral.

### **Formación y promoción**

- Continuar con la política en cuanto al acceso a formaciones de todos los trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones.
- Garantizar que la promoción del personal se ajuste a los criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Desarrollar las acciones formativas en horario laboral, haciendo así compatible la formación con la vida personal y familiar.
- Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla mediante la detección de necesidades por parte del Responsable de Departamento.
- Formar e informar a las nuevas incorporaciones mediante la inclusión de la Carta de Compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el documento Manual de Acogida
- Seguir haciendo públicas a través de la web de la empresa sobre la existencia de vacantes.
- A igualdad de condiciones de capacidad y mérito, siempre que sea posible, seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que haya de promocionar

### **Retribuciones**

- Mantener el actual sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal.
- Revisar periódicamente para evitar incurrir en desviaciones en la retribución salarial entre mujeres y hombres

### **Comunicación**

- Difundir el Plan de Igualdad de la empresa, haciendo llegar su contenido y compromisos a todo el personal.
- Evitar el uso de lenguaje verbal y visual sexista en todas las comunicaciones de la empresa.
- Dar acceso a todos los trabajadores al Plan de Igualdad cuando lo soliciten.
- Controlar e involucrar al personal encargado de publicaciones y comunicaciones del Dpto. de Marketing. Para que utilice un lenguaje neutro en todo momento.
- Utilización del lenguaje neutro en todas las comunicaciones que realice la empresa, mediante revisiones anuales.
- Comunicación de la implantación del Plan de Igualdad, a través de los tabloneros de anuncios.
- Sensibilizar e informar a la plantilla de la compañía, a través de la inserción de la Carta de Compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en la página web de la empresa
- Difundir e informar a las relaciones externas de la empresa de la existencia del Plan de



Igualdad, a través de la inserción de la Carta de Compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en la página web de la empresa.

#### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

- Elaboración de un procedimiento común para todos los centros de la compañía que regule los pasos a seguir ante una relación problemática y/o violenta, así como el acoso de dos o más trabajadores/as en el ámbito laboral.
- La difusión del procedimiento a través del tablón de anuncios y su integración en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos a través del PR-RL-2035.

#### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

En estos momentos se siguen aplicando las medidas con total normalidad por el conjunto los trabajadores/as del centro de trabajo de Gijón.

#### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

La elaboración del Plan común para todos los centros de trabajo de la empresa, ubicadas en distintas ciudades cada uno con sus peculiaridades, y la negociación con distintos Comités de Empresa, así como la selección y contratación de personal del sexo femenino debido a que nuestra empresa pertenece al sector siderometalúrgico.

#### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

- Mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- Utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa.
- Mejor imagen de la empresa.
- Mejor clima laboral y social.

#### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 6.000,00€.

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 del Plan y sus medidas.



# MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, S.A



## GIJÓN REY PELAYO

Año de incorporación al Directorio: 2014

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Alfonso Lara**  
Director-Gerente Hotel Tryp Rey Pelayo de Gijón

985 19 98 00 alfonso.lara@melia.com

### LOCALIZACIÓN

Gremio Toneleros, 24  
Polígono Son Castello  
07009 Palma de Mallorca

[www.melia.com](http://www.melia.com)

### SEDE EN GIJÓN

Hotel Tryp Rey Pelayo  
Avda. Torcuato  
Fernández Miranda, 26  
33203 Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Hostelería. Turístico

### GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Meliá Hotels International S.A. con presencia en 43 países.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

	Objetivo	Beneficios para la Sociedad	Reconocimiento
DDHH. & Infancia	Integrar el respeto y la defensa de los DDHH. en la gestión, con especial énfasis en la protección de la infancia vulnerable y dotando a la sociedad de un espacio seguro	Contar con un aliado cercano y un impulsor clave de los Principios Rectores para la mejora del bienestar social	
Empleabilidad	Contribuir al desarrollo del talento interno y a la mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral a personas en riesgo de exclusión social	Contar con aliado clave en la adquisición y refuerzo de aptitudes y habilidades enfocadas a potenciar el talento local y la integración social a través del empleo	
Cambio Climático y Desarrollo Local	Potenciar el crecimiento y la cohesión social generando valor a las comunidades, y con la lucha contra el cambio climático desde nuestra posición de hoteleros	Seguridad que los recursos son consumidos de forma responsable y eficiente en aras de la generación de valor compartido para toda la comunidad	
Universidad y Conocimiento	Participar de forma activa en la comunicación bidireccional de conocimiento vinculado al turismo, la RSC y la reflexión estratégica en entornos académicos	Disponer de acceso a conocimiento experto y experiencia contrastada en la gestión estratégica de servicios turísticos, en un entorno dinámico, internacional e innovador	
Cultura	Ser embajadores culturales de los destinos en los que estamos presentes, integrando el patrimonio en nuestros hoteles acercándolo a nuestros clientes	Contar con un aliado para la puesta en valor, difusión y conocimiento del patrimonio histórico, artístico y cultural	
Liderazgo y Reconocimiento	Hacer de Meliá una compañía hotelera referente a nivel internacional, por su trayectoria, gestión responsable, capacidad innovadora y afán transformador	Reforzar los destinos que cuentan con nuestra presencia, incrementando su reputación, atractivo y potencial de crecimiento y desarrollo	

### CONVENIO DE APLICACIÓN

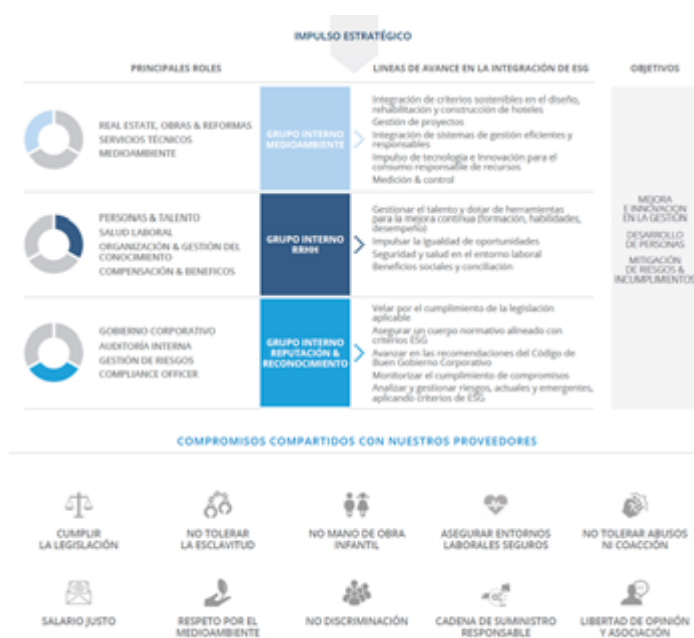
- Convenio de Hostelería del Principado de Asturias, venido desde el 31 de diciembre de 2011- pendiente de firma tanto por la parte Laboral como Sindical.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	33	66,07
2017	33	66,07
2016	31	67,74
2015	29	58,70
2014	24	66,40
2013	24	75,00
2012	32	57,10

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 gran familia en la que conviven personas de tan diferentes perfiles y más de 140 nacionalidades, se comparten reflexiones, retos y vivencias en una industria muy dinámica, cambiante y llena de oportunidades, en la que a todos les une un vínculo en común: su pasión por la hospitalidad. 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 los jóvenes y la capacitación de los profesionales del sector turístico.





En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas designó 2017 como el Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo.

La maduración de los planteamientos y compromisos de Meliá, en relación a la sostenibilidad y responsabilidad corporativa nos han permitido evolucionar de conceptos filantrópicos o de acción social a enfoques estratégicos, vinculados con prácticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, ESG, en su acrónimo en inglés (*environmental, social and governance*). La motivación para impulsar estos enfoques, y su progresiva integración en el negocio hotelero, es fruto de nuestra voluntad como Compañía por incorporar herramientas que nos permitan la mejora de la gestión, incrementar nuestros niveles de transparencia e integración de aspectos no financieros, transmitir a nuestros grupos de interés una mayor y mejor visión de lo que somos y nuestra realidad, fomentar y facilitar el diálogo e integrar sus necesidades y expectativas reforzando la confianza que han depositado en nosotros.

Para el desarrollo de su **diagnóstico de género**, se empearon 9 meses, proceso encomendado a la **Comisión de Igualdad** creada al efecto, que también será la responsable de vigilar la ejecución de las medidas del Plan. Durante los 18 meses siguientes, y 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. Este Plan de Igualdad es de aplicación en España para la empresa MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito. Serán responsables de su ejecución la Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, contemplando la participación de la Representación Legal de la plantilla en todas las fases del proceso, desde el diagnóstico previo hasta la evaluación final.

El Plan, cuyo contenido se estructura en objetivos generales y específicos, indicadores de seguimiento, medidas, personas responsables y plazos de ejecución, tendrá un plazo de vigencia de cuatro años. Se proroga de forma automática sino hubiera ninguna modificación, que, en este caso, no la ha habido. Con una antelación de tres meses se acordará el inicio de una nueva negociación o, en su caso, prórroga del mismo, teniendo en cuenta que cualquier modificación o derogación relativa a normativa en Política de Igualdad, incidirá directamente en la modificación del Plan.

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. Para ello, esta Comisión se reunirá al menos una vez al año y, entre sus funciones, estará la elaboración de un informe anual que refleje el avance en lo que respecta al cumplimiento de objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, 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 4 de la sindical, 2 de CCOO y 2 de UGT.

Durante el año 2014 se realizó la presentación del **Código Ético** de empresa al 100% de los trabajadores y trabajadoras del hotel. Entrega de documentación relativa al mismo, se expone una copia de acceso/consulta al 100% de colaboradores/as. Se vela por el cumplimiento del Código Ético. 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.

**Oficina del Código Ético:** Actúa como un Comité coordinador de todas las actividades. Es un órgano canalizador que representa a todas las áreas involucradas en el seguimiento, implantación y funcionamiento del Código: Interpreta y resuelve dudas, realiza las actualizaciones oportunas, sensibiliza y forma sobre el contenido, proporciona soporte a las áreas, asesora de forma permanente.

**Comité de Ética:** Órgano colegiado independiente, con carácter disciplinario que gestiona el Canal de Denuncias. Vela por la correcta implantación y funcionamiento del Canal de Denuncias. Garantiza la confidencialidad. Define los tiempos de asistencia y filtra los usos inapropiados. Define las escalas de gravedad, clasificación de asuntos y notificaciones al Comité de Auditoría.

**Canal de Denuncias:** Herramienta principal de comunicación para denuncias y quejas relacionadas con la observancia del Código ético, leyes en vigor, cualquier tema relacionado con el incumplimiento regulatorio y situaciones o hechos que puedan requerir la atención de la Alta Dirección. Para garantizar su objetividad y privacidad está gestionado por un tercero. Las denuncias llegan directamente al Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Los compromisos públicos que hemos asumido como Compañía están integrados de forma expresa, tanto en nuestro **Código Ético**, como en las nuevas políticas corporativas aprobadas este año. Entre ellas destacan **la prohibición expresa de mano de obra infantil y de cualquier tipo de esclavitud, el rechazo a toda discriminación, el ofrecimiento de igualdad de oportunidades y de género, entre otras.**

Se está trabajando en el **II Plan de Igualdad**, estando actualmente en fase de negociación con la Comisión, prevista su aprobación antes de fin de año de 2018.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU I PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

#### Empleabilidad y capacitación: asegurando el futuro de los jóvenes

- Se evitará, en las ofertas de empleo publicitadas, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.
- Revisión de las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género para detectar, en su caso, la diferenciación debida a estereotipos 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. Inclusión en el eslogan, en su caso.



- Revisar el proceso de selección y los materiales utilizados en él 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 todo el plantilla, incluido el personal con contrato fijo discontinuo o temporal, disponiendo de información desagregada por sexos respecto a las personas que optan a cada puesto ofertado.
- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y de las que pasan de ser fijas discontinuas a fijas.
- 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.
- 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.

Concretamente, **en materia de formación:**

- 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 de oportunidades 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 complementos (incluidos complementos según categoría de hotel)
- 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 (tabloneros de anuncios, Portal, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vaya contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones, así como el hecho de que los derechos de conciliación incluyen también a las parejas de hecho formalmente constituidas.
- 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 concurrencia 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/as 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/as 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/as u otras situaciones para padres o madres separado/as o divorciado/as o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- La empresa facilitará 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, en la medida de lo posible, el disfrute de las vacaciones del año en curso y del permiso por paternidad, de manera continuada.

### **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 pretendemos 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.
- Colgar el Protocolo de Acoso 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 tabloneros 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.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN

**Estamos gestionando programas de liderazgo, formación y desarrollo de talento que nos van a permitir contar con excelentes profesionales para el futuro crecimiento.** Una de las principales fortalezas que tenemos como Compañía: nuestra cultura corporativa y una forma de hacer reconocida por la industria hotelera a nivel internacional. Son activos que, nos hacen diferentes y ejemplifican la esencia de Meliá.

Desde 2008, con el I Plan Director Meliá viene desarrollando su estrategia en Responsabilidad Corporativa como un eje vertebrador de su negocio y con carácter transversal. La evolución de la Responsabilidad Corporativa a lo largo del Plan Estratégico 2012-2014 ha permitido alcanzar un importante grado de madurez, sobre todo en España. El Modelo Global permite alinear la estrategia de Responsabilidad Corporativa a nivel internacional.

También nos enriquecemos atrayendo el talento externo, y para ello estamos presentes en foros de empleo, universidades, portales de empleo, redes profesionales.

#### TALENTO

En Meliá las oportunidades de desarrollo para las personas están alineadas a nuestro propio crecimiento y necesidades como Compañía.

Ofrecemos a nuestros empleados herramientas para que participen de forma activa en el establecimiento de su propio plan de acción, mantener diálogo permanente con su responsable y recibir la orientación que necesite para impulsar su formación y movilidad interna.

#### NUEVO PORTAL DEL EMPLEADO

Esta herramienta incorporará comunidades de conocimiento para facilitar el acceso a las herramientas de trabajo colaborativo entre nuestros equipos y mejorar a su vez su vínculo con la Compañía.

El diseño será más actual y *responsive*. Durante el primer semestre del año 2018 se lanzará a nivel global.

Como complemento esencial de la experiencia Meliá, el colaborador tendrá además la opción de acceder a nuevas posiciones, asumir nuevos roles y retos, así como acceso a nuevas oportunidades y movilidad que Meliá le ofrece.

Siendo una empresa internacional en crecimiento, animamos a nuestros colaboradores a explorar, vivir y adquirir experiencias a nivel global.

FORMACIÓN & DESARROLLO



ENTORNO & MEDIOS DE TRABAJO



La promoción interna es premisa fundamental en Meliá Hotels International. **Las oportunidades de desarrollo** están al alcance de todos nuestros empleados en cualquier parte del mundo al publicar todas nuestras ofertas de empleo internamente.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

La dificultad de hacer partícipe del Código Ético al personal base ya que, la situación económica actual y algunas decisiones derivadas de la misma, dificultan la comprensión de determinados aspectos.



## VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

En cuanto a la primera acción, se fomenta el orgullo de pertenencia a una gran empresa que fomenta unos principios y valores determinados. En el caso de la adaptación de horarios, se mejora la motivación y productividad.

**Gestión del talento:** Impulsar un modelo de gestión de personas que facilite el logro de los objetivos estratégicos potenciando el crecimiento profesional de nuestros colaboradores es una prioridad de nuestra compañía.

**Atracción y selección:** Apostamos por un equipo humano cualificado en un entorno de trabajo donde impere la flexibilidad, la motivación, el compromiso, la implicación y el entusiasmo.

En esta línea, promovemos estos principios:

- Respetar la diversidad de nuestro equipo humano
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades
- Fomentar la promoción interna
- Asegurar la transparencia en todos nuestros procesos
- Tratar a las personas con dignidad y actuando con la mayor integridad y ética profesional
- Apostar por el reclutamiento a nivel local para fomentar el desarrollo sostenible pero siempre en un marco global
- Manejar la información facilitada por los/las candidatos/as con absoluta confidencialidad y discreción.

## INVERSIÓN REALIZADA

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.

# MENTIONA S.L.



Año de incorporación al Directorio: 2016

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Montserrat Suárez Moro  
Responsable de Administración

985 35 12 57 montse.suarez@mentiona.com

## LOCALIZACIÓN

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
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Enseñanza y formación no reglada.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2016** Implantación del **modelo de excelencia EFQM +500** que integra los procedimientos para la igualdad de trato y de oportunidades como principio determinante en su gestión

**2016** Adhesión al **Chárter de la Fundación Diversidad** hasta 2018.

## 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)*

No cuentan con órganos de representación sindical.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	7	57,00
2017	4	75,00
2016	5	100
2015	12	83,33
2014	7	85,71



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Mentiona 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 mentiona, 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 (y 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 mentiona 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.

Después de la fase de **revisión** tras evaluar lo realizado hasta la actualidad podemos afirmar que hemos cumplido objetivos importantes reflejados en la política establecida de acceso al empleo y selección, con el aumento de la contratación del sexo masculino, que en nuestro caso era el menos representado en la empresa, y que actualmente está casi al 50% con el femenino. También hemos avanzado en la política salarial y de promoción igualitaria, así como en las medidas de Comunicación externa e interna del lenguaje no sexista, con la revisión periódica de toda la documentación y redes sociales, donde se ha normalizado el uso del lenguaje no sexista. Se ha incluido asimismo el protocolo de actuación, elaborado por la comisión de igualdad ante posibles casos de acoso, en el Código de Conducta, que sin duda está contribuyendo a desarrollar de un entorno de trabajo adecuado a los principios que desde Mentiona nos hemos comprometido a impulsar.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

- 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.

Nos hemos centrado en las medidas de igualdad previstas inicialmente para poder implantarlas y afianzarlas de manera efectiva en la empresa antes de evolucionar hacia nuevas propuestas en materia de igualdad. Estas medidas 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.

## **NUEVAS ACTIVIDADES O NOVEDADES DERIVADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

Nuestras medidas del Plan de igualdad están en pleno desarrollo y afianzamiento, por lo que hemos decidido esperar a que su implantación sea estable y efectiva para postularnos nuevamente al distintivo.

Durante el 2017 con la implantación de manera paulatina de las medidas contempladas en el Plan de igualdad, se ha observado una consolidación entre la plantilla de la **sensibilización en materia de igualdad** de oportunidades y se ha incorporado de manera natural, tanto en la **imagen como en el lenguaje de difusión interna y externa** de nuestra empresa, lo que ha derivado en una mejora del clima laboral.

Creemos en la importancia de participar de manera activa para contribuir a remover los obstáculos que subsisten y buscar la igualdad plena de oportunidades que permitan aumentar la participación de las mujeres en igualdad en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Es por esto que, siguiendo con nuestro compromiso por la igualdad y, sabiendo que la herencia cultural en el caso de las mujeres todavía es un factor clave para mantener los roles, prejuicios y estereotipos que perpetúan las desigualdades, creemos necesario hoy en día promover oportunidades para la promoción profesional de las mujeres a través de formación específica. En este sentido hemos presentado e impartido dentro del Plan Local de Formación 2017 del Ayuntamiento

de Gijón varios **Talleres de empoderamiento, innovación y marketing destinados a mujeres para la creación de su marca personal**. Un proyecto que nos ha ilusionado especialmente y que ha servido para desarrollar las capacidades y habilidades para el empoderamiento de la mujer a través de la marca personal y para incrementar la visibilidad del talento femenino orientado a su liderazgo tanto en las empresas como en la sociedad. Es nuestro interés continuar en esta línea ya que somos conscientes de la importancia que tiene la formación como herramienta de cambio social.

Se ha avanzado igualmente en **salud laboral y conciliación** aplicando flexibilidad horaria, según el puesto de trabajo, y las necesidades, sin distinción de género lo que contribuye a cambiar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Por otro lado, se está valorando la realización de un **protocolo de acceso al empleo, selección, promoción interna y desarrollo profesional** que recoja los principios de igualdad de oportunidades, que pensamos redundará en la competitividad y eficacia de la empresa y contribuirá a reforzar nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Más allá del tiempo requerido, nuestro tamaño sigue siendo una ventaja que hace que la comunicación del personal con la dirección sea fluida y constante, por lo que la implantación del Plan de Igualdad se está haciendo de forma natural y sin dificultades. La plantilla sigue muy concienciada, lo que ha facilitado todo el proceso.

### VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA ORGANIZACIÓN

La puesta en marcha del Plan de Igualdad supone una nueva manera de organizar la empresa; conlleva un aumento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, incrementa la productividad, mejora el ambiente laboral, provoca una comunicación más fluida y contribuye a la renovación de la cultura y la visión de la empresa.

Se ha percibido una fuerte implicación y participación de la plantilla en las propuestas hechas en este sentido, no obstante, somos conscientes de que la igualdad está en un desarrollo continuo y debemos adaptarnos aplicando nuevas medidas que esperamos tengan la acogida de las ya realizadas.

### INVERSIÓN REALIZADA

La inversión para la puesta en marcha del Plan ha sido la estimada: 1.000 euros, incurriéndose principalmente en los siguientes gastos:

- Gastos de personal
- Difusión interna de las medidas del plan
- Difusión externa de las medidas del plan

### SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS

Fomentar el desarrollo de programas formativos gratuitos en materia de igualdad para contar con una mejor preparación técnica a la hora de elaborar e implantar Planes de Igualdad en las empresas.

Poner en valor por parte de las administraciones el esfuerzo de las empresas que implantan



y mantienen planes de igualdad, sobre todo de PYMES comprometidas de manera que se perciba el apoyo a este tipo de iniciativas a través de promoción y difusión de las organizaciones que las realizan o de subvenciones y/o ayudas que faciliten adoptar las medidas establecidas en los planes.



# MERCADONA, S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Noelia Iglesias Prada  
Directora de Relaciones Externas en Asturias y Cantabria

629 78 98 99 [niglesias@mercadona.es](mailto:niglesias@mercadona.es)

**LOCALIZACIÓN**

C/ Valencia, 5  
Tavernes Blanques  
46016 Valencia

[www.mercadona.es](http://www.mercadona.es)

**SEDE EN GIJÓN**

Avda. Porgugal 46-48  
330207 Gijón

**PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL**

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

**SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA**

Supermercado. Comercio urbano de proximidad

**GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE**

Compuesto por Mercadona S.A., Forns Valencians Forva S.A. Unipersonal, Mena Supermercados S.L., Saskibe S.L.

**OTROS PREMIOS 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.

**2012** Forma parte de un grupo empresarial de 56 empresas de la Comunidad Valenciana "Pacto Empresarial Valenciano contra la violencia sobre la mujer" para promover la inserción de las mujeres víctimas de violencia de género.

**2012** Reconocida como ejemplo de compañía en el ámbito laboral por su política retributiva, formación, políticas de conciliación por la profesora Zeynep Ton del MIT Sloan School of Management, en su obra 'The Good Jobs Strategy' como manual de referencia de políticas de Recursos Humanos de calidad

**CONVENIO DE APLICACIÓN**

Convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE, 30 de enero de 2014). Vigente hasta 2018.

<http://www.boe.es/boe/dias/2014/01/30/pdfs/BOE-A-2014-944.pdf>

Se hace mención a la elaboración de un Plan de Igualdad, en el Capítulo VIII.



## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018*</b>	<b>88.596</b>	<b>64 (65)</b>
2017	79.000	65,00
2016	75.000	65,00
2015	74.000	66,00
2014	74.000	66,00

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>1.125</b>	<b>75,00</b>
2017	980	–
2016	–	–
2015	–	–
2014	–	–

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>372</b>	<b>73,00</b>
2017	260	–
2016	–	–
2015	–	–
2014	–	–

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Mercadona S.A., nace en 1977 dentro del grupo Cárnicas 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** fue aprobado en 2010, actualmente cuenta con un **II Plan de igualdad** que viene recogido en el Capítulo VIII de su convenio colectivo del Grupo de empresas, vigente desde enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018 (5 años), durante cuya vigencia se prevé su renegociación si fuere el caso.

La Dirección del Grupo de empresas junto con la representación de las personas trabajadoras, han negociado y acordado este II Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso; así pues la implicación conjunta, de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para 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 del Grupo de em-

presas y está considerado como un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos, su negociación y elaboración duró 1 año y 5 meses.

Previamente al diseño del Plan de igualdad se realizó un diagnóstico de la organización en el que participaron la Dirección de la empresa, el Departamento de RRHH y la Comisión de Igualdad creada al efecto, departamentos también responsables de su ejecución. La representación legal de la plantilla participó durante todo el proceso que duró 12 meses.

Las personas responsables de la ejecución del Plan de Igualdad han recibido formación en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres.

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, siendo éste un porcentaje paritario. El 64% de las personas promocionadas, son mujeres.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### Objetivos generales:

- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

### Medidas principales:

#### 1. Acceso a la empresa

- Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección; se seguirán revisando las diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios.
- Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos, desde la perspectiva de género, para prevenir posibles casos de discriminación.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan, de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
- Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
- Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad. Desde el Departamento de RR.HH y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas



a uno y otro género.

- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.
- Continuar con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están sub-representadas en la empresa.
- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

Contratación: Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

- Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando hayan vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

## 2. Promoción

- Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC». Se realizará un seguimiento anual de la referida cuota.
- Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.
- Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén sub-representadas.

## 3. Formación

- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Seguir realizando formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RR.HH. responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc.

## 4. Conciliación

- Financiar un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.
- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
- Informar a la Comisión del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.
- Garantizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos y el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que mejoran la ley, que a continuación se relacionan:
  - o Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar, el tiempo máximo



de duración, hasta que el menor cumpla ocho años (según lo establecido en el artículo 13 del Convenio).

o Se podrá disfrutar de una excedencia para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad, hasta que cese la causa o hasta un máximo de cinco años (según lo establecido en el artículo 13 del Convenio).

o Excedencia especial de hasta 3 años para víctimas de violencia de género (según lo establecido en el artículo 13 del Convenio).

o Conceder permisos no retribuidos, para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida (según lo establecido en el artículo 26 del Convenio).

o Conceder un permiso no retribuido los trámites derivados de las adopciones internacionales (según lo establecido en el artículo 26 del Convenio).

o Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes.

o Conceder la posibilidad de continuar con un horario de parrilla, hasta dos años más, tras finalizar el derecho a reducir la jornada por cuidado de hijos/as (con un contrato a tiempo parcial, según lo establecido en el artículo 22.C del Convenio).

o Posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al periodo de vacaciones (según lo establecido en el Artículo 24 del Convenio).

o Licencia de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada. Los cinco primeros días serán retribuidos (según lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio).

o El trabajador/a tendrá derecho a acompañar a un hijo/a menor de doce años que precise asistencia médica de cualquier tipo (tendrá carácter recuperable, según lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio).

o Posibilidad de optar por acumular la reducción de jornada por lactancia, en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

o En los supuestos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad la empresa completará las prestaciones hasta el 100% a quienes se encuentren cotizando por el tope máximo.

## 5. Retribución:

- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la evolución de la equidad retributiva.

## 6. Salud laboral

- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.
- Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa.
- Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
- Consensuar con los representantes sindicales formación a los delegados y delegadas sin-



dicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

- Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de 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.
- Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas.
- Ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran).

### 7. Comunicación y sensibilización

- Seguir revisando y en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sea sexistas.
- Seguir formando 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.
- Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, Informando de las medidas de conciliación.

### 8. Participación

- Seguir adoptando el 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.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es la Comisión de Igualdad, la que elaborará el informe de seguimiento que deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones correctoras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN

Desde 2014, la compañía puso en marcha un **protocolo de actuación en caso de violencia de género** que consiste en reunirse con la víctima de forma inmediata y ofrecerle toda la ayuda al alcance de la empresa.

Además todos los centros de trabajo disponen en su tablón de anuncios del cartel de la Cam-



paña de Sensibilización “Hay salida” contra la violencia de género, con información del teléfono de asistencia 016.

Todos los años renovamos la Campaña de sensibilización, hemos repartido **tarjetas BIDI** y trípticos informativos sobre cómo actuar en casos de violencia de género.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Como ventaja se señala que es un mecanismo añadido a nuestra política de RRHH, que nos sirve de ayuda para fomentar la conciliación y las mejoras de las condiciones laborales de las mujeres y hombres que formamos el grupo Mercadona y está considerado como un principio fundamental en la gestión de Recursos Humanos. No se perciben inconvenientes

### **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

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

El personal trabajador es uno de los pilares de la compañía y conseguir que se implique al 100% en la evolución y desarrollo del Proyecto Mercadona es un reto que se aborda desde la verdad universal de que “para poder estar satisfecho, primero hay que satisfacer a los demás”. Por ello, se destinan importantes esfuerzos a la gestión que fomenta valores irrenunciables y esenciales para las personas, como lo es la creación de puestos de trabajo de calidad desde los que se impulsan entre otros, el desarrollo personal y profesional, la estabilidad, el liderazgo, el respeto, la equidad y la autoexigencia. Ésta es la “receta” que funciona en Mercadona, integrada dentro del modelo de gestión de la compañía, que es el Modelo de Calidad Total.



# NEOALGAE

## MICRO SEAWEED PRODUCTS S.L.



Año de incorporación al Directorio: 2016

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*María Álvarez Gil*

Responsable del Área Tecnológica y de Proyectos

984041266 / 665063690 malvarez@neoalgae.es

### LOCALIZACIÓN

Polígono de Llorede  
Calle Carmen Leal Mata,  
191, 33211 Gijón

[www.neoalgae.es](http://www.neoalgae.es)

### SEDE EN GIJÓN

C/ Fernando Morán  
Lavandera nº 6, bajo 1  
33205-Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Biología de microalgas. Sus actividades giran en torno a la producción de microalgas para distintos sectores y fines, tanto desde una perspectiva comercial como desde una perspectiva de realización de proyectos de I+D.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2017 RED INNPULSO**, Red de ciudades de la Ciencia e INNOVACION del Ministerio de Economía. Ganador del Premio Pyme Innovadora de Gijón (Ayto. de Gijón en colaboración con el MINECO).

**2017 Premio Impulsa Gijón**, modalidad mejor empresa Milla del Conocimiento. Ayuntamiento de Gijón.

**2016** Concesión del **Sello de PYME INNOVADORA** (Otorgado por el MINECO)

**2015 PREMIO AJE JUNIOR** organizado por la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Asturias.

**2015 Marca EIBT (Empresa Innovadora de Base Tecnológica)**, otorgada por ANCES (Asociación Nacional de Centros Europeos de Empresas Innovadoras –CEEI).

### CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo Estatal de empresas de Ingeniería y Oficinas Técnicas.

### EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>17</b>	<b>48,00</b>
2017	12	60,00
2016	6	66,00
2015	6	66,00
2014	3	33,00

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

NEOALGAE es una empresa que nace en 2012 con un alto componente de innovación y un ambicioso plan de crecimiento, además de desarrollar en muchos de los casos, soluciones innovadoras que estén alineadas con los retos de la sociedad recogidos en las Estrategias Españolas y Europeas 2020 de Ciencia e Innovación. Desarrolla sus actividades en el sector de la biotecnología de microalgas, siendo un referente en este campo. NEOALGAE posee instalaciones de cultivo así como el know-how para el cultivo monoespecífico de diferentes especies que producen metabolitos de interés con distintas aplicaciones, así como de los procesos extractivos y su escalado industrial. Además de la comercialización de distintos productos, sus actividades incluyen el desarrollo de proyectos de I+D, así como la asesoría y consultoría relacionada con el cultivo de microalgas.

Interesada en poner en marcha el modelo de Igualdad en su organización se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara con fecha de abril de 2016 su compromiso expreso en el establecimiento y desarrollo de políticas 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 programa de Igualdad, previó 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.

## ACTIVIDADES O NOVEDADES EN MATERIA DE IGUALDAD REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

Durante este último año, la empresa ha aumentado su plantilla en 5 personas. De modo que de un total de 17 personas trabajadoras, 8 son mujeres.

Hasta el momento no se ha elaborado un Plan de Igualdad, pero se han aplicado las siguientes medidas, que han mejorado las condiciones laborales de la plantilla femenina:

- Realización de contrato de trabajo indefinido para una de las trabajadoras de baja maternal, habiéndolo aplicado anteriormente un incremento de salario.
- Además, durante la anualidad 2017 a una de las trabajadoras de baja por maternidad, se le facilitaron medidas de conciliación adaptando horarios y carga de trabajo y se le facilitaron medidas para favorecer la lactancia una vez terminados los días de lactancia que se conceden por ley.
- Mejora del tipo de contrato para otra de las trabajadoras, pasando de contrato a tiempo parcial a contrato de jornada completa.

Por último, cabe destacar que la política de sueldos es igualitaria tanto para los hombres como para las mujeres, sin hacer distinción de género.



Todo ello demuestra el compromiso de la empresa con la conciliación laboral y con la integración y la igualdad de la mujer en cuanto a las condiciones laborales.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS DURANTE EL PROCESO**

La principal dificultad es el pequeño tamaño de la empresa, que dificulta la dedicación de recursos (tanto técnicos como humanos) para un buen desarrollo de las medidas de igualdad, sobre todo teniendo en cuenta, que la empresa se encuentra en una fase de expansión y de crecimiento, desarrollando nuevos productos y reorganizando su estructura organizativa.

### **VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA ORGANIZACIÓN**

El hecho de implantar medidas de igualdad permitirá conocer y optimizar la organización de los Recursos Humanos de la PYME, ya que al incrementar la diversidad se dan mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, permitiendo una mejor adaptación al mercado. Además, se incrementará la visibilidad de la empresa y la percepción de la misma ante los clientes y la sociedad en general (entre los que destacan los organismos evaluadores de proyectos a distintos niveles). También se puede dar un desarrollo de la creatividad y la innovación (hecho clave en una empresa innovadora como NEOALGAE), favoreciendo la flexibilidad de la organización.

### **INVERSIÓN REALIZADA Y/O PRESUPUESTO RESERVADO PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN**

Inversión estimada para el inicio del proceso: 1.500 euros.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS**

Facilitar a aquellas Pymes con planes de Igualdad en activo el acceso a subvenciones y ayudas.

Otorgar un distintivo como reconocimiento al esfuerzo realizado y como manera de difusión y visibilidad a la empresa: incentivos fiscales; ayudas a las empresas para permitir la conciliación laboral y familiar y sobretodo en los casos de mayor vulnerabilidad como bajas maternas, etc...



# PRINCIPADO PREVENCIÓN Y SALUD S.L.L.



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Ana Belén Murias  
Administradora

984 29 44 96 amurias@prinprev.com

## LOCALIZACIÓN

C/ Eleuterio Quintanilla, 20-bajo  
33208 Gijón

[www.prinprev.com](http://www.prinprev.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas:  
Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y clínica de salud laboral.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2016** Adhesión al Plan Social contra la Violencia de Género del Principado de Asturias.

**2016** Empresa adherida en España a la **Declaración de Luxemburgo 2017-2010**

**2009** Secretaría de la **Asociación de Mujeres de Empresas de Economía Social** del Principado de Asturias, AMESPA.

**2005** Premio "**Empresa Socialmente Comprometida**" con el programa Conciliación/Corresponsabilidad otorgado por AFEPA por el que se reconoce el cumplimiento de los valores y principios referentes a la realidad social existente, incorporándolos en la cultura organizacional, ética y moral de la empresa.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

**Convenio colectivo propio de Principado Prevención SLL.** (BOPA, 23 de julio de 2009). (Actualmente en negociación)

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>11</b>	<b>66,00</b>
2017	11	66,00
2016	11	66,00
2015	11	66,00
2014	10	60,00



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Principado Prevención se crea en 2004 como servicio ajeno de prevención de riesgos laborales, clínica propia de vigilancia de la salud, servicio de peritaje en materia preventiva ante la administración, servicio de evaluación de incapacidades laborales, formación presencial, semipresencial y on-line a la carta en función de las necesidades de la empresa, asesoramiento y consultoría laboral en materia preventiva y laboral sobre enfermedades y accidentes laborales. En este camino las directrices que intenta seguir nuestra empresa como valores son: Respecto a la dignidad humana, participación social, calidad de vida, desarrollo humano y cuidado del medio ambiente.

Principado Prevención firma a través de la Dirección de la empresa su **compromiso expreso** con la Igualdad el 30 de diciembre de 2012, a continuación el Dpto. de RRHH de Principado Prevención hizo un **diagnóstico** en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en el que participó la representación legal de la plantilla durante todo el proceso. Este proceso duró 3 meses. Con este diagnóstico no se detectaron desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Actualmente se está diseñando un Plan de igualdad pero aún no ha comenzado la negociación del mismo, se está en fase de finalización e inclusión en la próxima publicación del convenio que nos rige.

Se ha constituido una **Comisión de Igualdad** formada por el representante de las personas trabajadoras y equipo administrador de la empresa, Comisión que está elaborando el Plan, que se ha aprobado su inclusión dentro del convenio colectivo que se está negociando actualmente. Se han establecido las mesas de negociación, que hasta ahora se han reunido dos veces, previa formación en igualdad y género a representantes, tanto de la patronal como de la plantilla, pero aún no se ha avanzado en las negociaciones, que hasta ahora se han reunido dos veces.

Se ha nombrado a una persona agente de igualdad de la propia empresa con el propósito de ayudar en el análisis, diseño y evaluación de las políticas de igualdad, de que la organización para la que trabajan ofrece igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, edad, discapacidad, género, orientación sexual, religión o creencias a las personas trabajadoras.

En este momento se encuentra en fase de elaboración del Plan a expensas de encontrar un enfoque igualitario que asuma tanto la Comisión de Igualdad como las mesas de negociación colectiva. Se ha diseñado una hoja de ruta que guiará las actuaciones a llevar a cabo a corto y medio plazo, y que se está siguiendo para la materialización de este Plan de Igualdad, en el que se está trabajando.

Esta hoja de ruta a pesar de ser de una Pyme, plantea correlativamente acciones dirigidas al estímulo del desarrollo local, el fomento del empleo y la formación, además de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, se está trabajando el tema de la igualdad con perspectiva de género, se ha trabajado y participado activamente en las jornadas de la Escuela de Emprendedoras de Asturias bajo el título: "Incidencia en la salud del acoso laboral en la mujer" (29 de mayo de 2018).

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

En el borrador que se lleva realizado aparece como objetivo general:

Cumplir con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo por la que dispone la obligación general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, lo que supone "la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil y el fomento a la integridad social"

Para ello se desarrollarán las siguientes **líneas estratégicas** las contempladas en:

- Profundizar en la incorporación de las personas desde la perspectiva de género.
- La participación y profundización democrática de la plantilla, en el Plan de Igualdad con el fin de que lo asuman como suyo y les cause orgullo.
- Mejorar del grado de implicación y sentido de pertenencia en relación al plan de igualdad
- Consideramos que hay que trabajar una doble perspectiva:
  - por un lado, la corresponsabilidad de las parejas masculinas en las tareas domésticas y de cuidado
  - por otro lado, facilitar los recursos para permitir compatibilizar el derecho a tener una familia, a cuidar a un familiar mayor o con discapacidad y el desempeño de una actividad laboral.
- La violencia hacia la mujer es otro flanco a tener en cuenta. Desde el ámbito de la empresa el principal trabajo a realizar es la prevención y sensibilización social en la lucha para la eliminación de la violencia contra la mujer, así como promover los recursos adecuados para la atención de la mujeres víctimas de violencia y sus familias.
- Se aboga asimismo por promover la integración y participación de las mujeres en la vida social y política así como fomentar el asociacionismo de mujeres, e incide en que hay que visualizar la realidad actual de las mujeres, poner de relieve la subsistencia de estereotipos y roles de género, y avanzar en la construcción de una sociedad realmente igualitaria.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO

Hasta el momento el borrador inacabado del Plan de Igualdad contempla medidas en procesos de reclutamiento y selección, formación y promoción en igualdad de género para toda la plantilla así como medidas tendentes a conciliar la vida profesional con la vida personal.

Se ha desarrollado dentro del Departamento de RRHH la recepción única del CV genérico a la hora de solicitar nuevos puestos de trabajo.

Dentro de la elaboración periódica de **campañas de salud**, este año además de la de riesgo cardiovascular, hemos incluido para nuestras empresas clientes la necesidad de llevar a cabo la inclusión de la medidas de conciliación laboral, a fin de redundar en una mejor calidad de vida y prevención de de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Se organizó un curso sobre 'Igualdad Efectiva en la empresa', en esta línea se va a impartir también un taller sobre «paternidad y corresponsabilidad dentro de la empresa». El diagnóstico realizado dejó claro que la situación de la mujer dista mucho de ser igualitaria. «La pobreza, la familia monoparental, el paro ..... tienen en Gijón cara de mujer»

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

El día a día de la empresa que si bien hemos podido avanzar creando una hoja de ruta siguen presentes la tremenda burocracia que hace dejar en un segundo plano dicha elaboración al hacer que la empresa se centre en su viabilidad y vaya dejando el Plan de Igualdad como algo secundario. La crisis que hace que se priorice la supervivencia económica sobre la negociación del proceso, además de la no "visión de necesidad" de la elaboración del mismo por los agentes sociales implicados en la negociación del Convenio Colectivo, dejándolo como secundario y con visiones muy encontradas.

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Toda la plantilla ve como una ventaja la implantación del Plan de Igualdad, pues las respon-



sabilidades son iguales para hombres y para mujeres, si bien la corresponsabilidad se han comenzado a impartir talleres pues es un concepto que les cuesta asumir.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

No se ha realizado inversión monetaria, pero si de tiempo de la plantilla, fuera de su horario de trabajo para realizar aportaciones al Plan.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Ampliar las ayudas que otorga la administración, en este caso el Ministerio, para su realización de Planes de Igualdad en las empresas van dirigidas a PYMES a partir de 30 personas en plantilla, dejando sin posibilidad de optar a micro-pymes entre 10 y 30 personas trabajadoras, cuando la mayoría del tejido empresarial concretamente en Asturias de empresas emplea un número menor de personas en plantilla.



# REPSOL



Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Manuel López Arguelles  
Jefe de Factoría Gijón

985 30 80 70 malopeza@repsol.com

## LOCALIZACIÓN

Campus Méndez Alvaro, 44  
28045 Madrid

[www.repsol.com](http://www.repsol.com)

## SEDE EN GIJÓN

Carretera Campa de  
Torres nº3365  
33290 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Industria Manufacturera.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Repsol.

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES OFICIALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2010** Distintivo “Igualdad en la empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Renovado en 2017.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=-BOE-A-2018-160)



## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	769	26,00
2017	823	27,58
2016	898	25,05
2015	804	23,25
2014	806	23,82

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	27	14,80
2017	–	–
2016	–	–
2015	–	–
2014	–	–

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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, así como en los distintos Acuerdos Marco realizados hasta la fecha, participó también 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**. Actualmente, en el IX Acuerdo Marco, las medidas más destacadas que se toman con relación al Plan de Igualdad son:

- Elaborar una Memoria de igualdad bienal que recogerá cada una de las actuaciones que se hayan llevado a cabo en relación con la política de Igualdad.
- Reporte anual a la mesa de igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.
- Formación de la Mesa de igualdad cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la misma lo consideren necesario para su formación.

Con el fin de garantizar la igualdad, existe la **Mesa Técnica de Igualdad**. En ella se realiza un seguimiento del Plan de Igualdad previsto en el IX Acuerdo Marco, así como la revisión de la situación actual y la evolución de los principales indicadores de género, entre los que destacan:

- Comparación entre las incorporaciones y bajas por género
- La tasa de rotación
- La evolución de la pirámide de la plantilla fija en España
- El histograma de la población según el género y número de hijos e hijas
- La distribución de datos por edades, género y por categoría profesional
- Comparativa del salario de las mujeres y hombres

- Número de empleados y empleadas que recibieron formación y horas de formación
- Promociones por género
- Número de maternidades y paternidades
- Bajas por riesgo durante el periodo de embarazo
- Periodo de lactancia disfrutada, reducción de jornada y excedencias disfrutadas, evolución del Programa de Teletrabajo según género, edad y categorías profesionales.

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.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### 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.

### Acceso al empleo

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate. De la misma manera, se continuará impulsando la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a su contratación directa o indirecta, para continuar cumpliendo como grupo y como mínimo, con el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio.

### Promoción y formación

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igual-



dad de oportunidades.

En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

### **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:

- o Lactancia: de 13 a 18 días de permiso en caso de acumulación.
- o Reducción jornada: ampliación del derecho por cuidado de hijos hasta los 14 años.
- o Posibilidad de reducción de la jornada a 4 horas de trabajo a partir de la semana 32 de embarazo, sin reducción de salario.
- o Ampliación de los límites de flexibilidad horaria a la entrada y salida para empleados de oficinas centrales en casos de dependencia
- o Posibilidad de acogerse al programa de teletrabajo, en cualquiera de sus modalidades, a empleados en reducción de jornada por tratamientos oncológicos o enfermedades crónicas.
- o 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.

### **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, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Los 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, 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.

Servicios de apoyo tanto para la empleada como los hijos e hijas con los que conviva.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO**

- **Comité de Diversidad y Conciliación:** Como resultado de la reflexión realizada entre 2015



y 2016, en 2017 se ha relanzado un renovado Comité de Diversidad y Conciliación, con la formación de 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 de Repsol. 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.

- En 2017 Repsol ha suscrito la **iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para el diseño, implantación y valoración del C.V anónimo** asumiendo los siguientes compromisos:

- o Adaptación del lenguaje en vacantes internas y externas para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, tanto a nivel interno como externo.
- o Despersonalización de CV, a partir de 1 de Enero 2018, a través de la herramienta Workday. A través de la herramienta se incluirán mensajes a los candidatos animándoles a introducir sus datos de manera despersonalizada.
- o Implantación en todos los procesos de selección externa a nivel mundial.

- En 2017 se han puesto en marcha de distintas iniciativas de difusión interna y externa con el objetivo de colaborar **contra la violencia de género** a nivel nacional de manera similar al años anteriores:

- o Campaña de difusión interna y externa: difusión periódica de la información remitida por el Ministerio en nuestros medios.
- o Participación Carrera Solidaria “Hay Salida” en Madrid.
- o Jornada de Sensibilización con motivo de la clausura de la Edición 2017 del programa Mujeres caminando hacia el empleo.
- o Programa formativo Mujeres caminando hacia el empleo, en colaboración con Fundación Repsol, puesto en marcha desde 2014 y con el objetivo de que las participantes recuperen la autoestima y la ilusión por el futuro, reconocer capacidades y competencias, afrontar con éxito el acceso a la vida laboral así como sensibilizar e involucrar a los empleados. En 2017 han sido 15 las participantes beneficiarias.
- o Proyecto EDUCA; conmemoramos el día 8 de marzo con la presencia de la asociación MUM en nuestra sede corporativa. Jornada de sensibilización y venta de merchandising de la Asociación, cuya recaudación es destinada a su proyecto Educa, dirigido a jóvenes de Educación Secundaria con el fin de prevenir futuras conductas violentas.
- o ECO-ALDEA; colaboración desde el área comercial en el acondicionamiento del edificio del proyecto Eco-Aldea de la asociación MUM, con la instalación gratuita de un depósito de combustible, de un generador eléctrico para el albergue, así como las autorizaciones pertinentes requeridas. Se ha establecido además un acuerdo comercial con precios ventajosos entre la entidad y Repsol.
- o Conmemoración del 25 de noviembre mediante difusión informativa y de sensibilización a nivel interno y externo; distribución de material de la campaña del Ministerio (chapas y carteles Hay Salida y teléfono 016); semana con llamamiento en nuestros tickets de estaciones de servicio de gestión directa “Hay Salida contra la Violencia de género, teléfono de ayuda 016” de atención a las víctimas; mensaje lanzado desde



aplicación Copiloto Repsol a todos sus usuarios con el teléfonos de ayuda puesto a disposición por el Ministerio.

- Impulso del compromiso adquirido en 2014 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. **A cierre de 2017, el 36% de las personas empleadas son mujeres** a nivel global. La evolución de los datos refleja que la incorporación de las mujeres a puestos de gestión se está realizando de forma natural. Además en el colectivo de empleados nuevos profesionales seleccionados en 2017 para su incorporación en los masters el porcentaje se equipara al 50%.

- **Auditoría de Género:** para analizar las posibles desigualdades que aún puedan existir, se ha realizado durante el último semestre del 2016 y primer semestre del 2017 una **Auditoría de Género**, con el objetivo de obtener un diagnóstico organizacional y detectar si la diversidad y la inclusión están en toda la cadena de valor de Repsol, para identificar y gestionar posibles frenos e impulsores del proyecto (sesgos inconscientes de género) a través de análisis de la información cuantitativa y cualitativa. Dentro de la Auditoría de Género que hemos llevado a cabo, destacamos algunas **conclusiones** generales:

- A nivel global la cifra entre hombres y mujeres roza la paridad (40%-60%).
- Proporcionalmente en los últimos años promocionan más mujeres que hombres a partir de 40-45 años.
- Los empleados perciben a Repsol como una empresa bien posicionada en medidas de inclusión y diversidad.
- Repsol se posiciona con buenas políticas de flexibilidad. Destacando el reconocimiento externo en materia de diversidad e igualdad.
- Fomento de la paridad en el master de nuevos profesionales (50/50)
- Se percibe igualdad de trato por parte de los líderes de equipos independientemente del género
- El equipo Directivo es clave para accionar medidas que potencien la promoción interna de mujeres.

- **Formación online de Igualdad de Género y Oportunidades:** dirigida a identificar sesgos inconscientes de género, disponible para todos los empleados a nivel mundial.

- Participación en los programas **“MentorShe”** y **Programa Promociona**, 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.

#### **Participación en diversas jornadas de concienciación en temas de diversidad e igualdad:**

Además de las campañas de sensibilización y concienciación internas y externas realizadas, hemos llevado a cabo diversas jornadas de concienciación, que se traducen en la participación activa en diversas actividades tales como **foros y estudios:**

- Participación en la EPCA
- Participación en el World Economic Forum en el grupo de género e igualdad o en el proceso Business B20, en su grupo de trabajo de Empleo.
- Participación activa en el club de Benchmarking (IE España), con la puesta en co-

mún del impacto de las políticas de diversidad e inclusión en la cultura empresarial.

- Participación en el estudio “Diversity Lab de la Fundación Diversidad: “Innovación y Diversidad” sobre la percepción de las empresas españolas acerca de la relación entre diversidad e innovación.
- Participación en el estudio del IE a través del club de benchmarking acerca de la gestión de trabajadores seniors en las organizaciones.
- Participación en la 2ª Edición Informe VariableD 2018: Las TOP 40 empresas en España comprometidas con las BUENAS PRACTICAS en DIVERSIDAD y GÉNERO.

Además a lo largo de 2017, Repsol ha sido invitada a **compartir sus buenas prácticas en materia de Diversidad y Conciliación en distintas entidades**, a continuación se detallan las más relevantes en cuanto a flexibilidad e igualdad:

- Reportaje revista Monocle sobre Campus.
- Participación en RNE Sector.3, en Radio 5 Todo Noticias y Radio Exterior de España. Incorporación de Repsol a la red Mashumano y nuestro papel en la red, cultura corporativa y vuestros valores clave.
- Encuentro informativo “Conciliación, Flexibilidad y nuevas formas de trabajar. Comprometidos con las personas”
- Presentación “La diversidad en la gestión Directiva” CEDE REPSOL círculo de economía Murcia y Alicante.
- Artículo en La voz de Galicia 5 de marzo. Dácil Suarez: «Nos ascendieron cuando acabábamos de ser madres» [http://www.lavozdegalicia.es/noticia/coruna/coruna/2017/03/05/ascendieron-acababamos-madres/0003\\_201703H5C12991.htm](http://www.lavozdegalicia.es/noticia/coruna/coruna/2017/03/05/ascendieron-acababamos-madres/0003_201703H5C12991.htm)
- Cadena SER Barcelona. Programas de Conciliación Repsol.
- Radio Nacional de España. Teletrabajo.
- Desafíos y Retos de la RSC en la economía global. Embajada de Francia.
- Radio Nacional de España. CV Ciego.
- Entrevista empleado Lubricantes Fundación ATRESMEDIA.
- Magazine “El balcón de Alcalá”. Radio Alcalá. Medidas de Conciliación.
- Intervención informativos Telemadrid Medidas de conciliación.
- Anfitriones de los premios de la Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME), que apoyan y promueven el desarrollo pleno de la mujer en su condición de empresaria, profesional o directiva.

#### Otras iniciativas:

Seguimos dando continuidad a los programas puestos en marcha en años anteriores:

- **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 todos los empleados de España, incluidos aquellos en situación de jubilación parcial.
- **Programa “Tu Banco de Tiempo”.** En vigor desde 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...).

- Asimismo, como veníamos haciendo en años anteriores hemos continuado con los **programas de becas**, prácticas no laborales e impulsando las incorporaciones de personas con capacidades diferentes a través de los másteres, FP dual, y prácticas virtuales.

- **Teletrabajo:** Este programa ha sido un hito importante desde su puesta en marcha en 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 2016 el número de personas que teletrabajan en España has ascendido a 1.896. A nivel mundial son 2.003 las personas las que gozan de esta medida. El análisis realizado en 2017 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.

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

La consideración de la diversidad como fuente de ventaja competitiva ha supuesto el impulso de un cambio cultural en la compañía con el objetivo de alinear la estrategia empresarial a los valores de Repsol. Con la incorporación de la gestión de la diversidad y la Igualdad de Oportunidades en la estrategia empresarial perseguimos aprovechar ventajas como la creatividad, innovación, aprendizaje mutuo y mejorar el clima laboral y el orgullo de pertenencia a la compañía y mejorar la imagen de la organización como empleador y proveedor de servicios.

En 2017, como veníamos haciendo, hemos continuado trabajando e impulsando la mejora continua y la Igualdad de Oportunidades.

### 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.

### SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Conscientes de las posibles diferencias que actualmente nos encontramos, estamos trabajando para impulsar nuevas medidas que faciliten la igualdad de todo el capital humano. En materia de género, éstas son algunas medidas en las que estamos trabajando:

- Promover la participación de las mujeres trabajadoras en la formación profesional y carreras STEM.
- Revalorizar las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales.
- Promover los cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de la incorporación



de las trabajadoras féminas.

- Promover la participación en diversas Jornadas de sensibilización sobre el destacado papel de las mujeres en la empresa.
- Impartir cursos donde se informe de aquellos comportamientos no acordes con los valores de la Compañía y que por tanto deben evitarse, así como de aquellos comportamientos que deben favorecerse, para concienciar a toda la plantilla de cómo evitar estas situaciones y cómo proceder en caso de que las mismas tengan lugar.

Como empresa líder en el campo de la integración de la diversidad, y para facilitar e impulsar la igualdad de las personas en plantilla, se están desarrollando nuevos programas con medidas que potencien la gestión de la diversidad de los equipos con:

- Campañas de comunicación y sensibilización.
- Colaboraciones con entidades locales.
- Programas de mejora de la empleabilidad para los colectivos de mayor necesidad y demanda del entorno.
- Benchmarking de empresas.
- Cursos de formación.
- Programas de flexibilidad y conciliación.



# SGS TECNOS, S.A.

# SGS

Año de incorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Pilar Codina Clua*  
Responsable de Diversidad

933 20 36 00 pilar.codina@sgs.com

## LOCALIZACIÓN

Trespaderne, 29  
Edificio Barajas, 1  
28042 Madrid

[www.neoalgae.es](http://www.neoalgae.es)

## SEDE EN GIJÓN

Polígono Industrial de  
Roces, 3  
Arquímedes 585  
33211 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Otros servicios a las empresas. Líder mundial en inspección, verificación, ensayos y certificación.

## DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES OFICIALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**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 Generalitat Valenciana.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2014** Premio “**Empresas Sabias**”, de la Generalitat Valenciana (5ª edición).

**2013** Mención especial del Premio “**Barcelona, Empresa Innovadora en Medidas de Tiempo y Conciliación**” del Ayuntamiento de Barcelona. 2ª edición.

## 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	1.731	35,53
2017	1.728	36,00
2016	1.694	35,54
2015	1.668	35,20
2014	1.605	36,80

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	57	29,82
2017	55	27,00
2016	55	32,73
2015	49	36,70
2014	–	–

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

SGS es líder mundial en inspección, verificación, análisis y certificación. Está considerada como principal referente mundial en calidad e integridad, contamos con más de 95.000 personas empleadas y con una red de más de 2.400 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 (en especial en puestos de alta dirección). 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**, cuya vigencia se extiende hasta diciembre de 2018 y su contenido será renegociado una vez finalice dicho plazo, tras una **evaluación final** de los resultados del Plan, precedida por evaluaciones anuales o de seguimiento. Anualmente, se efectúa un seguimiento del Plan de Igualdad así como de los principales datos relacionados con el diagnóstico de género de la empresa.

Se prevé una **periodicidad cuatrimestral de las 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**, así como por el **grupo de trabajo**, 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 diseñarán nuevas medidas y el siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades.

## **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD**

Tras la realización de un nuevo diagnóstico y la evaluación del Plan de Igualdad anterior, se adoptó un **II Plan de Igualdad cuyas principales medidas son:**

### **Selección y contratación:**

- o 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**

- o Revisar y, si procede, adecuar a la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación de desempeño.
- o Continuar fomentando la participación de mujeres en actividades formativas relacionadas con habilidades directivas y de liderazgo.
- o 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**

- o 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.
- o 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.
- o Corregir las diferencias salariales discriminatorias por razón de género que se pudieran detectar por otras vías.

### **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- o 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
- o Valoración especial de las solicitudes de movilidad geográfica que se realicen por motivos de cuidado de menores y familiares dependientes hasta segundo grado de consanguineidad.
- o Actualización del documento recopilatorio de medidas de conciliación existentes en la empresa y difusión de las mismas al personal.



### Salud Laboral

- o 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.
- o 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”.
- o Entrega de “cinturones de seguridad” aptos para embarazadas, cuando así lo requiera el puesto de trabajo.

### Comunicación

- o Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión interna del mismo.
- o Realizar un plan de comunicación específico a toda la plantilla en materia de Igualdad y Diversidad, difundiendo periódicamente los avances del Plan de Igualdad.
- o 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.
- o 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.

Este año como novedad se han añadido las cuestiones retributivas en el Plan de Igualdad. Anteriormente, ya se estaban realizando este tipo de medidas, pero en 2017 se acordó incorporarlas en el Plan de Igualdad.

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN

En cuanto a avances y novedades, destaca el análisis efectuado de la política retributiva de SGS con resultado favorable a nivel de género (una de las acciones incluidas este último año en el Plan de igualdad). A nivel formativo, pusimos en marcha un curso online en Diversidad donde se explican todos los aspectos que abarca la diversidad (incluida la igualdad entre mujeres y hombres) y cómo gestionarlos.

Otros avances, desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de SGS, es el incremento de mujeres en posiciones directivas y de coordinación (pasando de un 28% en 2013 a un 32% en 2017).

Asimismo, se formó a personal de Marketing y de Recursos Humanos en criterios de igualdad para aplicar en la comunicación. Esta formación se había realizado anteriormente, pero se consideró necesario volverla a realizar a las nuevas incorporaciones en dichos departamentos.

Seguimos formando parte de iniciativas con otras empresas y administraciones en pro del fomento de la igualdad. En este sentido, aparte de nuestro compromiso en igualdad con el Direc-



torio de Gijón, somos parte del grupo motor de las redes sobre nuevos usos del tiempo, NUST (impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona) y Denbbora (coordinada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia).

La Comisión de Diversidad e Igualdad a continuado reuniéndose periódicamente, renovándose este año parte de las personas integrantes de la misma.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Aunque las medidas sean accesibles a todo el personal y se lleve tiempo ejecutando acciones de igualdad, es necesario reforzar las comunicaciones periódicamente en esta materia.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

Una buena gestión de la diversidad es imprescindible para potenciar todo el talento existente en la empresa.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Se ejecuta mediante recursos internos.

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 incorporación variable sexo.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Contar con el apoyo de la Dirección y de la Representación Legal de la plantilla (RLT). Crear complicidades con otros departamentos, más allá del área que ejecuta el Plan de Igualdad. Realizar especial incidencia en la comunicación de este tipo de medidas.



# SICCIS S.A.



Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Noemí Morán Fernández  
Directora-Gerente y Responsable de Igualdad

985 32 51 00 info@gruposiccis.com

## LOCALIZACIÓN

Avda. de la Metalurgia, 15  
33211 Gijón

[www.gruposiccis.com](http://www.gruposiccis.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Industria manufacturera. Fabricación de material eléctrico antideflagrante e industrial

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

GRUPO SICCIS, empresas: SICCIS S.A., CSD Sistemas de Sellado España S.L., Inoxzip S.L.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico: Sector Metal.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	23	43,48
2017	23	43,48
2016	22	40,90
2015	22	36,40
2014	23	34,80

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

**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 del 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 29% 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.

## **MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO**

Si bien no se han agregado medidas relevantes adicionales, periódicamente se realizan reuniones individuales con cada persona trabajadora y se escuchan sus sugerencias, se comentan sus tareas, las dificultades y/o logros que ha tenido, etc.

En 2016 se contrató 'Office 365' teniendo todos los archivos de la empresa en la nube, acce-



sibles desde cualquier dispositivo, facilitando el teletrabajo y la movilidad.

Desde 2016 se extendió el horario de verano (continuo hasta las 15h) por un mes más de lo habitual. En este aspecto, cualquier sugerencia de la plantilla es valorada y puesta en práctica en la medida de lo posible.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Ninguna, tanto hombres como mujeres lo perciben como algo positivo. Solo hemos encontrado 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 €

Inversión estimada para el desarrollo del Plan: 1.500 €

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- 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.



# SUPERMERCADOS MASYMAS

## Hijos de Luis Rodríguez, S.A.



Año de reincorporación al Directorio: 2014

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Carmen Tuñón Lucas*  
Directora de RRHH

985 980 903

carment@supermasymas.com

### LOCALIZACIÓN

Polígono Mercasturias,  
Nave 5  
33192 Llanera

[www.supermasymas.com](http://www.supermasymas.com)

### SEDE EN GIJÓN

C/ Instituto, 5  
33201 Gijón  
Cuenta con 18 establecimientos en Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Comercio de alimentación

### DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES OFICIALES EN MATERIA DE IGUALDAD



**2015** Distintivo DIE “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



**2016** Distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad” del Principado de Asturias.

### OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2007** Certificado “Empresa Flexible”, de Comunicación y Valor Añadido (CVA) y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>1.507</b>	<b>79,30</b>
2017	1.392	76,79
2016	1.336	78,21
2015	1.305	78,40
2014	1.208	78,90

**DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>554</b>	<b>45,00</b>
2017	521	39,00
2016	–	–
2015	–	–
2014	–	–

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO**

Hijos de Luis Rodríguez S.A. es una empresa familiar de capital íntegro asturiano. Empresa constituida por más de 1.390 personas en plantilla de las que el 76,79% son mujeres y el 68,50% 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.

El proceso de negociación de las medidas del plan y su elaboración duró 13 meses más, transcurridos los cuales fue aprobado, con acuerdo 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.

Se ha publicado en el portal del personal tanto el Plan de igualdad como la figura del Agente de igualdad.

**PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD****Acceso al empleo**

- Revisar los actuales procedimientos de reclutamiento y selección.
- Implantación de un portal para recibir candidaturas.

**Promoción y formación**



- Incorporar, en el plan de formación, un buen número de cursos dirigidos a todas aquellas personas implicadas en el Desarrollo de las medidas del plan.

### **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

- Medidas que faciliten la conciliación: permisos, flexibilización de horarios, cheques guarderías, etc...
- Medidas de protección de la maternidad:
  - o La empresa establece 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.

### **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.

### **Otras medidas**

- Potenciar la figura creada de la Agente de Igualdad.
- Elaborar un Código Ético en materia de igualdad.
- Elaborar una Guía de lenguaje neutro, para evitar el uso de términos sexistas.
- Medidas de protección contra la Violencia de Género.
- Se ha recibido formación más específica a cada puesto de trabajo en el área de RRHH.
- 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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO AÑO**

- Política de indefinidos, en el último año hemos crecido de un 64% a un 71% de plantilla indefinida.
- Políticas de inserción: se ha duplicado el número de personas con discapacidad.
- Política de promoción interna: 2 mujeres se han incorporado al equipo directivo y 4 muje-

res han promocionado de puestos de dependientes a las oficinas.

- Portal del personal: se ha evolucionado a la segunda fase de implantación. Han actualizado todos los datos curriculares, utilizando esta vía para las promociones internas. Se ha creado un canal de noticias, donde se informa de las vacantes o noticias, mejoras que se producen en la empresa para que ninguna persona en situación de maternidad o incapacidad se quede desinformada.
- Colaboración con colectivos desfavorecidos: Proyecto Marcela, Abriendo puertas.
- Reorganización de turnos y horarios en todos los centros de trabajo, buscando la equidad en todos los puestos.
- Implantación de un nuevo sistema retributivo, buscando la equidad interna y externa.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Incremento de las reducciones de jornada por guarda legal con las dificultades que conlleva de reorganización de horarios en los centros de trabajo.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Fidelización del personal. Personal más implicado y comprometido. Excelente relación y con acuerdo unánime entre la empresa y la Representación Legal de las personas Trabajadoras durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y la ejecución de las medidas recogidas en dicho Plan.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Tipos de gastos:

- Gastos de personal, incluidos gastos de formación.
- Local de reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Implantación de un portal del personal, donde las convocatorias de formación o beneficios de empresa lleguen a toda la plantilla, sin que se produzca ningún perjuicio al encontrarse de ausencia por maternidad o riesgo en el embarazo.
- Implantación de un módulo de formación para realizar el plan anual de formación, detectando las necesidades de todo el personal y potenciar su evolución y mejora en la empresa.
- Implantación de un nuevo Cuadro de Mando para poder detectar todas las desigualdades.
- Implantación de un módulo de gestión de personas para facilitar la movilidad entre centros con el menor perjuicio posible para el personal.



# SYNERGIE T.T.

Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U.

Año de reincorporación al Directorio: 2012

Renovación del compromiso



## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Domingo Álvarez*  
Director de la Oficina de Gijón

 948 10 08 19

 dalvarez@synergie.es

## LOCALIZACIÓN

C/ Muntaner, 239-253  
5ª planta  
08021 Barcelona

[www.synergie.es](http://www.synergie.es)

## SEDE EN GIJÓN

C/ Anselmo Solar, 31, bajo  
33204 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Secciones sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a las empresas. Empresa de Recursos Humanos

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Synergie.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2016** Certificado de “Empresas Responsables” (RSP), del Ayuntamiento de Parla (Madrid) Mejorar la Calidad Formativa de las personas desempleadas por su empleabilidad y contribución al incremento de las ofertas de empleo.

**2016** Synergie Segovia invitada de honor al VI Encuentro de Empresas organizado por el Plan de Empleo de Cruz Roja, donde la temática principal fue “Descubriendo las barreras invisibles para la Igualdad de Oportunidades en el mundo empresarial”.

**2016** La Consultora de Synergie “Lara Fernández” publica un post en nuestro blog sobre la igualdad titulado “La igualdad profesional no es sólo un derecho, es un objetivo” con más de 1000 visitas durante todo el año.

## CONVENIO DE APLICACIÓN

V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

- Convenio Colectivo de aplicación en cada empresa cliente, en cuanto a condiciones salariales del personal temporal.

En cuanto a los convenios colectivos de aplicación en el caso de contratación de personal cedido, la vigencia será la que tenga marcada por Ley cada Convenio Colectivo de Aplicación. Actualmente trabajamos con más de 500 convenios.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018*	238	84,00
2017*	205	83,86
2016	195	84,10
2015	160	87,50
2014	152	86,84

\* del total de personas en plantilla solo 2 personas corresponden a la plantilla de Gijón, un hombre y una mujer.

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Synergie cuenta con **diagnóstico** en el que colaboró la Dirección junto con los Departamentos de Recursos Humanos, Prevención y Administración, al tiempo que se pidió la colaboración y opinión de la plantilla de toda la estructura de la empresa. Finalizado el diagnóstico, fue elaborado el **Plan de Igualdad** por las personas, previamente formadas en materia de género para el desempeño de tales tareas. Synergie hace una revisión continuada de la formación e implantación en materia de Igualdad, incluyendo la formación en esta materia como obligatoria en los protocolos formativos del personal de nueva incorporación.

En 2015, para impulsar el proyecto del Plan de Igualdad desde una base más sólida, la compañía centró sus recursos en la revisión de las políticas de RRHH y en la definición de su cultura corporativa, MISIÓN, VISIÓN y ADN Synergie, siendo los pilares de esta cultura 5 valores, de los cuales, DESARROLLO DE PERSONAS, es uno de los más importantes del Plan de Igualdad. De este modo:

- **COMPROMISO:** Somos un equipo de profesionales que creemos en nuestra empresa y trabajamos cada día para hacerla crecer.
- **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Somos un equipo de profesionales que creemos en nuestra empresa y trabajamos cada día para hacerla crecer.
- **ILUSIÓN:** Nos gusta lo que hacemos y cómo lo hacemos. Trabajamos con entusiasmo y pasión alcanzando la excelencia.
- **DESARROLLO DE PERSONAS:** **Nuestro mayor activo son las personas. Invertimos en su crecimiento personal y profesional creando los mejores equipos.**
- **RESPONSABILIDAD:** Actuamos de forma íntegra y proactiva asumiendo como propios los valores y compromisos de nuestra Organización en todos los ámbitos.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

**Clasificación profesional y descripción de puestos de trabajo.**



- Revisión de las funciones y responsabilidades de los grupos profesionales que culminará con un Plan estructurado de evaluación del desempeño y retención del talento.
- La implantación de la evaluación del desempeño en todas las categorías y niveles de la empresa se ha llevado a cabo con éxito durante el año 2017.
- Del análisis y valoración de los resultados de la evaluación surge uno de los puntos más importantes en los que hemos centrado nuestro plan formativo para el año 2018, la detección de fortalezas de nuestra plantilla, en el que estamos trabajando desde inicios de año.
- Se ha puesto en marcha la evaluación del desempeño para toda la plantilla en el que se incluyen como factores a evaluar los 5 valores establecidos por Synergie.
- Asimismo para determinados puestos de trabajo se han redefinido sus funciones y responsabilidades, las cuales se trasladan a la plantilla de nueva incorporación y a las personas que ya forman parte de la misma que las tienen a su disposición en la red interna.

### **Sensibilización y formación en materia de Igualdad**

- Desde 2011 se desarrolla una acción formativa en igualdad para toda la plantilla y se incluye dentro del Plan de Formación como curso obligatorio durante los seis primeros meses de contratación.
- Se incluye la formación obligatoria en Igualdad para todo el personal de la empresa: actualmente toda la plantilla de la empresa está formada en igualdad y el protocolo de formación continua en esta materia está consolidado.
- Se establecen los horarios en los que se imparte formación considerando su realización dentro de la jornada laboral para ofrecer las mismas posibilidades de acceso a todas las personas de la plantilla, incluidas las que tienen responsabilidades familiares.

### **Retribuciones**

- Definir la política salarial, así como un protocolo de selección y promoción interna para el personal de estructura.

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

- Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o en función del género.

### **Otras medidas: comunicación**

- Se incluye en la documentación la cultura equitativa y de género de la empresa con el fin de promover el comportamiento orientado al mercado de forma responsable.
- Difusión de una Guía de lenguaje no sexista: la plantilla de la empresa siempre ha estado sensibilizada respecto al empleo de políticas de comunicación no discriminatorias, ni sexistas, así como con la implementación de las medidas del Plan de Igualdad. Dicha sensibilización se ha afianzado también en las comunicaciones escritas de la organización.
- Se revisa, en el área de comunicación, los documentos corporativos y de comunicación del personal interno, clientes, entidades proveedoras...
- Revisión de la definición de los puestos de trabajo: Se han revisado, actualizado y creado, en los casos que así lo requerían, las descripciones de puestos de trabajo en la empresa por parte del Departamento de Recursos Humanos, se incluyen los dos géneros gramaticales y se utiliza el género neutro.
- Difusión de la Política de Igualdad a toda la compañía y a nuestros clientes: la política de

igualdad está consolidada en la plantilla de la empresa. En cuanto a la relación de Synergie con su clientela, ha sido introducida una cláusula específica en esta materia en el Contrato de Puesta a Disposición (CPD).

- Se ha incorporado un 'Community Manager' con el fin de trabajar de una forma, controlada y corporativa toda la comunicación de la compañía, a nivel interno y redes sociales.

### Otras medidas: seguimiento y evaluación

A través de las Auditorías del Sistema de Calidad se revisan las medidas implantadas respecto a la publicación de anuncios, redactado de documentos, comunicación interna, etc...

### NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO O DEL SEGUIMIENTO

Nuestro Plan de Igualdad está en desarrollo. Todos los puntos que se van ampliando se consensuan con los Representantes Legales de las personas trabajadoras. No está publicado en ningún Boletín Oficial del Estado.

Consolidadas las medidas adoptadas en SYNERGIE ESPAÑA en todas las instituciones y departamentos de la compañía, incluidos personal becario o personal de staff y evaluar y regular a nivel de grupo empresarial, políticas de Responsabilidad Social Corporativa. En este año 2018 estamos trabajando en la psicología positiva y detectando las fortalezas de nuestra personal para poder potenciarlas con el fin de afianzar la estrategia de la empresa y continuar en la línea de la igualdad de oportunidades y crecimiento profesional.

Así mismo, se ha realizado una fuerte apuesta por la incorporación de personal joven, sin experiencia y que después de haber finalizado sus estudios buscan una oportunidad para entrar en el mercado laboral.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

El proceso sigue los tiempos establecidos pero los avances son lentos 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 sólo a nivel de equiparación de sexo sino también para incrementar un mayor número de personas con discapacidad.

### VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

En cuanto a las **ventajas** destacaríamos:

- **Mejora de la Calidad de Servicio al cliente:** equipos profesionales heterogéneos y muy orientados a toda la clientela.
- **Mejora del Clima Laboral dentro de la organización** que repercute en un mejor servicio al cliente y un aumento de la productividad.
- **Retención del Talento** y aumento de candidaturas en los procesos de selección.
- **Equipos de trabajo más flexibles y adaptables** a los continuos cambios a los que se ve sometido un sector como es el del Trabajo Temporal y por ende una compañía como la nuestra.

En cuanto a los **inconvenientes**:

- La **laboriosidad**, implicación constante e inversión de capital humano y económico que



conllevar realizar el diseño de un Plan de Igualdad sólido y con base.

- **Búsqueda de una estrategia adecuada** a las características y necesidades de la empresa.
- **Proceso** de desarrollo **largo** en el tiempo.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Debido a la prioridad en la definición de los valores y cultura organizacional, no se ha estimado para 2016 una inversión específica o focalizada sólo en el desarrollo del Plan de Igualdad. Se han impartido sesiones formativas en Funciones y Responsabilidades de determinados puestos. Asimismo, se ha formado a todas las personas que lideran equipos en cómo gestionar la Evaluación del Desempeño.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Utilización de las herramientas o medios de comunicación interna, por ejemplo, la revista interna para sensibilizar y promover la cultura de igualdad entre la plantilla, ya sea a través de una sección de igualdad o de mensajes de difusión en esta materia.
- Definir una cláusula para fomentar el uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral por parte de las personas trabajadoras así como de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico.
- Introducir y definir servicios de apoyo: guardería en la empresa, servicios de guardería externos con descuentos o gratuidad, pago de servicios de cuidados cuando se tenga que prolongar el horario laboral para asistir a acciones formativas, facilitar mecanismos de adaptación al puesto de trabajo...
- Realizar periódicamente actuaciones personales, vía encuestas u otro tipo, que permitan conocer las opiniones de la plantilla
- Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores y trabajadoras.
- Creación de un canal de publicación interno y confidencial para difundir todas las vacantes internas entre nuestra plantilla.



# TALENTO CORPORATIVO S.L.

Año de incorporación al Directorio: 2014

 Renovación del compromiso

# talento.

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

*Beatriz Menéndez Díaz*  
Responsable de Administración

985 32 04 78 [beatriz.menendez@talentocorporativo.com](mailto:beatriz.menendez@talentocorporativo.com)

## LOCALIZACIÓN

Parque Científico- Tecnológico de Gijón  
Avda. del Jardín Botánico, 1345 - Edificio Intra 1.  
33203 Gijón

[www.talentocorporativo.com](http://www.talentocorporativo.com)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Prestación de servicios a las empresas del grupo. Consultoría y desarrollo de proyectos en el sector de tecnologías de la información. Formación.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Talento Corporativo, integrado por las empresas: Di-campus S.L. y Vorago Tecnología, S.L.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**2018** Certificado en conciliación EFR “**Empresa Familiarmente Responsable**”. Fundación Masfamilia y AENOR.

**2016** Premio Gijón Impulsa Empresas como “**Mejor empresa liderada por mujeres**”. Ayuntamiento de Gijón.

## CONVENIOS 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>47</b>	<b>68,08</b>
2017	49	65,31
2016	45	62,50
2015	54	62,40
2014	42	61,90



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 es el **Plan de igualdad** que está vigente a día de hoy que integra a todas las empresas del grupo Talento en cuya elaboración han participado 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.

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 de la intranet corporativa y su existencia se pone en conocimiento de todas las personas que se incorporan a trabajar a través del **Plan de Acogida** que reciben en su primer día de trabajo.

La **Comisión de seguimiento** se reúne anualmente 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.

Recientemente en 2017, la dirección ha apostado 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. Los beneficios que se perseguían con la implantación del modelo eran mejorar nuestra reputación corporativa, fortalecer y transmitir la imagen de compromiso ante los empleados de Talento y la sociedad, reforzando nuestro compromiso y mejorando nuestro potencial de atracción del Talento.

El impacto de las políticas y medidas de conciliación implantadas y la evolución de la satisfacción de las personas de la organización en cuanto a ellas se mide a través del estudio del clima laboral que se realiza de forma bianual.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL 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 y mantener una representación equilibrada de la mujer en la organización.

- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Garantizar que la política de gestión de personas fomente la igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razones de sexo.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Para llevar a cabo estos objetivos se concretan las siguientes medidas y líneas de actuación:

### **Selección, promoción y desarrollo profesional**

- Procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.
- 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 hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
- Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- La empresa formará y sensibilizará al equipo responsable de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

### **Formación**

- Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se pondrá en marcha actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- A través del Plan de acogida, todo el personal de nueva incorporación recibe información sobre las medidas de igualdad y conciliación existentes, contribuyendo con ello a la sensibilización y el fomento de la igualdad de oportunidades en la empresa desde el comienzo de la relación laboral.

### **Medidas de conciliación**

*Viernes tarde libre* a cambio de alargar jornada de lunes a jueves: se realiza una distribución irregular de la jornada semanal para posibilitar trabajar los viernes en jornada continuada intensiva de mañanas

*Jornada intensiva de verano*: se disfruta jornada intensiva los meses de julio y agosto y los días 24 y 31 de diciembre

*Calendario de vacaciones flexible*: posibilidad de elegir vacaciones en diferentes períodos de



a lo largo del año, teniendo en cuenta la menor actividad de la empresa en meses de julio y agosto.

*Lactancia y acumulación de vacaciones.* A la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de lactancia, se le añade la opción de acumular, a petición de la interesada, los días de vacaciones generados durante el período de gestación.

*Descanso por maternidad a tiempo parcial:* Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en RD 295/2009, de 6 de marzo.

*Cursos elearning de catálogo a disposición de los trabajadores/as:* la empresa pone a disposición de los trabajadores el catálogo de cursos de formación elearning del que dispone.

*Comedor en la oficina y parking para empleados.*

*Videoconferencia.* Se potenciará, siempre que sea posible, el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

*Violencia de género.* Adopción de horario flexible, siendo ajustado con el responsable del área y/o el responsable de gestión de personas. Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. 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 de los servicios de salud.

## **Ordenación del tiempo de trabajo**

*Flexibilidad horaria:* se establecen, por áreas de la organización, el horario flexible de entrada-salida y el horario flexible de la comida. En el establecimiento del horario se tienen en cuenta las necesidades productivas de cada área y el convenio de aplicación (horas anuales)

*Reducciones de jornada por cuidado de hijo/a:* derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo/a hasta que el menor cumpla 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. 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.

*Vacaciones.* Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o con el período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

## **Medidas específicas en prevención del acoso sexual**

Se establece un **protocolo de actuación**, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el área de gestión personas. Se trata de un procedimiento ágil y rápido, que trata de otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.



### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO**

El proceso de certificación EFR nos ha llevado a elaborar un catálogo con todas las medidas de conciliación que Talento pone a disposición de todas las personas de la compañía. Es un documento que contempla 23 medidas y que está disponible a través de la Intranet Corporativa. Las medidas más populares o mejor valoradas por las personas son: las tardes de los viernes libre, el comedor en la oficina, el parking de empleados y la jornada intensiva de verano.

En Diciembre de 2017 se ha realizado un estudio de la satisfacción de cada una de las medidas de conciliación implantadas en la organización, obteniéndose un grado de satisfacción Global con las mismas de 7,82 puntos (en una escala de 1 a 10) Dicho estudio ha servido para dar voz a todas las personas de la organización y, en respuesta a sus comentarios y sugerencias, se están diseñando nuevas medidas de conciliación que se implantarán a lo largo de 2018.

### **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.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

La inversión realizada para la puesta en marcha del Plan de Igualdad: 6.000 euros.

Los gastos del plan de igualdad se corresponden con gastos de personal, dirección de recursos humanos y difusión interna del Plan de igualdad.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La implantación real y efectiva de la igualdad de oportunidades se consigue como resultado de:

- El establecimiento de Políticas y Planes de igualdad específicos.
- El establecimiento de objetivos de cumplimiento y revisión de resultados.
- La participación de toda la organización a través de representantes de las áreas.



## TELEFÓNICA DE ESPAÑA

*Telefonica*

Año de incorporación al Directorio: 2013

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Ana María Vázquez Taboada  
Coordinadora de RR.HH en Asturias



985 100 256



anamaria.vazqueztaboada@telefonica.com

## LOCALIZACIÓN

Gran Vía, 28  
28013 Madrid

## SEDE EN GIJÓN

C/ Soria, 17  
33208 Gijón

[www.telefonica.com](http://www.telefonica.com)PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN

## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN  
LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD  
EN LA QUE OPERA

Información y comunicacio-  
nes. Telecomunicaciones.

## GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Grupo Telefónica

OTROS PREMIOS 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 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>17.243</b>	<b>26,93</b>
2017	17.990	27,05
2016	19.185	27,30
2015	21.885	27,40
2014	21.823	27,45

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>339</b>	<b>15,34</b>
2017	352	15,62
2016	364	15,38
2015	414	16,66
2014	404	16,58

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>86</b>	<b>5</b>
2017	90	6
2016	96	6,38
2015	--	--
2014	-	-

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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 MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

- Reforzar la formación y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas interesadas que directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios y talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de las mujeres.
- Transmitir el principio de igualdad de oportunidades a las empresas consultoras que 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.

### Promoción y formación

En la apuesta permanente por el desarrollo de todos los y las profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua se impartirá una formación de calidad a través de:

- Planes de Formación: personalizados y dinámicos.
- Catálogos de formación y espacios formativos.
- Permisos individuales de Formación
- Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica.
- Universitat Telefónica: el desarrollo continuo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, considerando los espacios de mejora se articulan las siguientes acciones:

- Seguir garantizando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas, en el marco de la igualdad de oportunidades.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar 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 Telefónica de España 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.
- Realizar estudios de perfiles femeninos y con potencial, para determinar los puntos fuertes y áreas de mejora que permitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en la organización.
- Aquellas áreas donde, históricamente, estén menos representadas las mujeres diseñar políticas que ayuden y apoyen su acceso y promoción.
- Implantar acciones formativas específicas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada.

### **Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y 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 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:

- Se lanzarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- 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 de Telefónica de España (campaña divulgativa).
- 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.
- Promover la flexibilización en las condiciones de prestación laboral, facilitando el acceso al teletrabajo y trabajo en movilidad, como fórmula de conciliación.

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

- Se incorpora el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo.

### **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**

- Acciones de comunicación interna:
  - o Diseñar un Plan de comunicación para toda la plantilla en el que se dé a conocer los conceptos de igualdad y no discriminación.
  - o Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la empresa.
  - o Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas
  - o Incorporar en la encuesta de Clima laboral ítems específicos sobre esta materia para poder valorar la percepción de nuestra plantilla.
  - o Crear un apartado dentro del Canal de Recursos Humanos dirigido exclusivamente a la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación.
  - o Publicar el Plan de Igualdad en la Intranet.
- Acciones de Comunicación externa:
  - o En materia de publicidad de sus productos y servicios, alinear los compromisos generales previstos en este Plan con la política de publicidad. Los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (posters, carteles...), que se utilicen en la promoción de productos y servicios, deben ser respetuosos con el compromiso en materia de igualdad.
  - o En materia de comunicación a clientes y sociedad, impulsar la comunicación al exterior del compromiso asumido por la compañía con los clientes y la sociedad en materia de igualdad de oportunidades.

**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.

**NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DEL PLAN**

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.

- Se ha impulsado la creación de espacios de divulgación y comunicación específicas ('Site' de igualdad así como notas informativas en materia de conciliación en la intranet).
- Mayor flexibilidad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (extensión del derecho de disfrute de lactancia, fines de semana extensivos, flexibilidad en el disfrute de los permisos retribuidos...)
- Con el objetivo de dar un impulso a la difusión y dinamización de medidas en nuestra empresa sobre políticas de igualdad y conciliatorias se crea una guía denominada "+ de 100 medidas" donde se recopilan todas las medidas de nuestro CEV (Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas) y que se pone en conocimiento para todos los empleados. Estas se recopilan en ocho bloques temáticos: Calidad y estabilidad en el empleo, jornada, flexibilidad y vacaciones, permisos y medidas de apoyo a la familia, formación, beneficios sociales, prevención social y salud laboral, Plan de impulso a la diversidad y otras medidas: campañas,



acciones y servicios.

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

El porcentaje de hombres que ostentan cargos directivos o predirectivos sigue siendo superior, por lo tanto, seguiremos fomentando acciones en materia de formación y desarrollo profesional

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Para la empresa, la elaboración del Plan ha supuesto una ventaja fundamental, ya que en él se desarrollan los objetivos de superación, se avanza en el desarrollo de buenas prácticas, se impulsan medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se promociona el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad.

Haber tomado conciencia de que la igualdad en su empresa es algo real.

Se considera positiva la valoración realizada tras el proceso de evaluación del plan.

La relación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras es fluida y dinamizadora.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Inversión en difusión interna del Plan y sus medidas y la derivada de las acciones antes especificadas (espacios de divulgación y comunicación específicas).

Inversión en diferentes ámbitos para todos los y las empleadas.

- Cursos online de formación en Diversidad para todos los empleados: Elegimos Diversidad dirigido para todos los profesionales y Elegimos Liderazgo Inclusivo, dirigido a todos los Gestores de equipo)
- Eventos especiales para fomentar la inclusión (Día internacional de la Mujer, mesas redondas, encuentros con Directivas)
- Participación en eventos y proyectos.
- Talleres formativos de desarrollo personal, diferentes programas de Desarrollo para colectivos clave (Talentia, Woman in Leadership, Jóvenes Profesionales y Nuevos Líderes).

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Pequeñas notas informativas en la intranet (píldoras informativas) que impulse sobre todo a los empleados varones al disfrute de permisos que ofrece la empresa para la conciliación de la vida laboral y personal.

- Reforzar la visibilidad de las mujeres en instrumentos de comunicación de la empresa (web, intranet, entrevistas bajo el eslogan de igualdad de género).

- Impulsar una comunicación escrita y oral no sexista.

- Promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad mediante programas de impulsos específicos.

- Promoción de la diversidad en las empresas y esfuerzo especial en la integración de personas con alguna discapacidad.



- Comisiones de Igualdad de Oportunidades: celebración de reuniones periódicas como viene establecido en el Anexo VII del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas 2015-2017. Actualmente son tres las celebradas hasta el momento, la última el pasado 27 de marzo de 2018.



# TRANSINSA, S.L.

## Transportes Integrales Sanitarios de Asturias



Año de incorporación al Directorio: 2016

 Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Raquel Villa Posada  
Directora de RRHH

☎ 985 79 12 49 ✉ raquel@ambulanciasdeasturias.com

### LOCALIZACIÓN

Polígono Espíritu Santo,  
Parcela 20  
33010 Oviedo

www.ambulanciasdeasturias.com

### SEDE EN GIJÓN

Polígono de Porceyo  
Avda. Max Planck, s/n  
33211 Gijón

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios a las personas. Transporte sanitario de personas. Servicio de ambulancias.

### DISTINTIVOS NACIONALES O REGIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD



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 LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	436	20,65
2017	422	18,96
2016	416	18,75
2015	404	18,56
2014	427	20,37

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

En 1999 y ante las necesidades detectadas por el empresario 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 repre-



sentadas 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 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.

### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Revisión de documentos de comunicación (manual de acogida, revistas, circulares....etc), con el fin de verificar que no se incurre en un uso sexista del lenguaje o las imágenes.
- Contratación/Promoción de personal priorizando candidaturas femeninas en puestos de mandos intermedios, para reequilibrar la presencia de hombres y mujeres, y siempre en igualdad de méritos, dando prioridad al sexo subrepresentado.
- Formación para promoción profesional del personal femenino. Participación de la Directora de RR.HH y Operaciones en el Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección, Proyecto Promociona 2017.
- Firma en Junio de 2017 la adhesión al Pacto Social contra la Violencia Sobre las Mujeres



del Principado de Asturias

**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.

**DIFICULTADES ENCONTRADAS 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 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 de incorporación al Directorio: 2013

Renovación del compromiso

### CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Sara Fernández-Ahuja Alonso  
Directora de RR.HH.

☎ 985 134 171 ✉ sara.fernandez@grupotsk.com

### LOCALIZACIÓN

Parque Científico Tecnológico  
C/ Ada Byron, 220  
33203 Gijón

www.grupotsk.com

### PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



### FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

### TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

### SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Diseño, Ingeniería, Gestión de Proyectos, Fabricación, Suministro y Montaje, Obra Civil, Puesta en Marcha y Mantenimiento Especializado de Instalaciones Industriales, Oil&Gas, Energéticas y Medioambientales.

### GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE

Bajo la marca TSK, actualmente se integran 5 empresas: TSK Electrónica y Electricidad, S.A.; PHB Weserhütte S.A.; Ingeniería de Manutención Asturiana S.A. (INGEMAS); Ingeniería y Realizaciones Eléctricas S.A. (IRELSA), TSK Oil&Gas Engineering S.A.

### OTROS PREMIOS 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

#### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA *	%MUJERES
<b>2017</b>	<b>1.034,28</b>	<b>16,68</b>
2016	939,63	15,70
2015	862,55	15,65
2014	745,30	13,76
2013	774,12	12,51
2012	761,12	11,32

\*Plantilla promedio anual



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

Lo más importante para una compañía con nuestra historia 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 DEL 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.

## NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO

Entre las novedades derivadas de la implantación del Plan de Igualdad se destaca, en cuanto a promoción de la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar para los empleados y las empleadas, la mejora de medidas ya consolidadas de flexibilidad horaria de entrada y salida, libre organización del horario de comida dentro de la franja horaria, semana comprimida con jornada de 8,5 horas de lunes a jueves, y tarde libre de los viernes, y jornada continua reducida en los meses de julio y agosto.

Desde septiembre de 2017, y fruto del acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se ha mejorado dicha flexibilidad y organización de la jornada de trabajo en oficinas, mediante la ampliación del horario de entrada (hasta las 9:30 a.m.), y la reducción de la parada obligatoria para la comida (mínimo 30 minutos).

La implantación de estas medidas de ampliación de la flexibilidad horaria, acogidas con mucha satisfacción por el personal, 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.



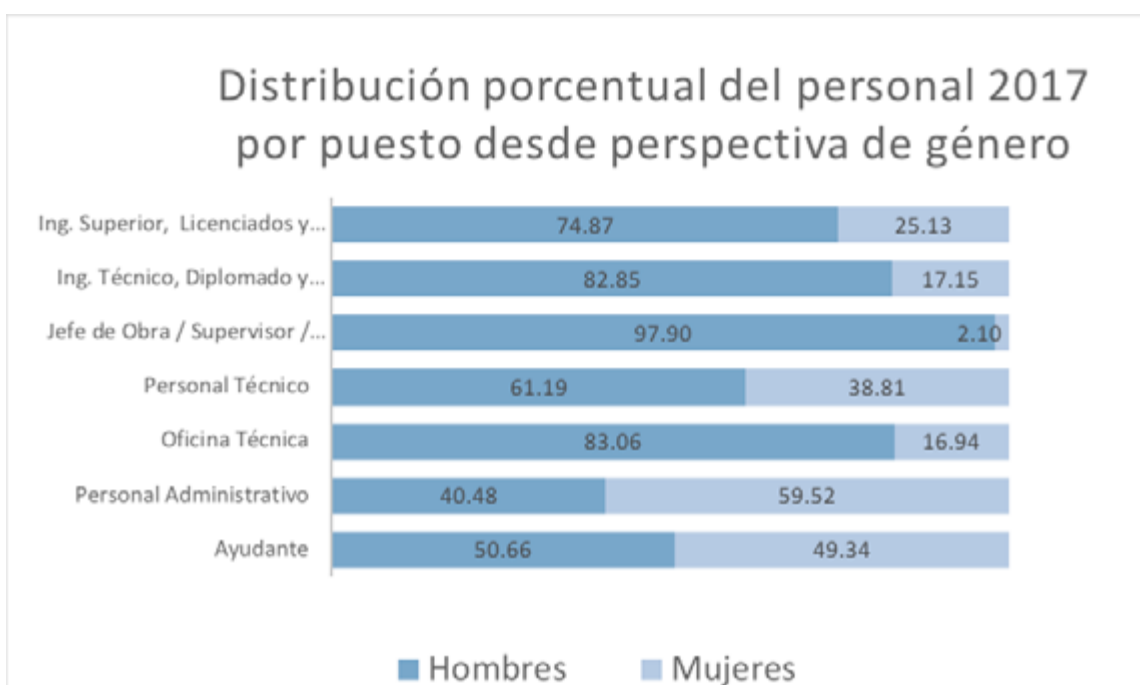
#### JORNADA DE INVIERNO

Del 1 de septiembre al 30 de junio.- Jornada de lunes a jueves: 8,5 horas.  
Jornada de viernes: 5,5 horas.  
Periodo obligatorio de presencia: De lunes a jueves entre las 9:30 a 13:30 y 15:30 a 17:30.  
Los viernes de 9:30 a 13:30.

#### JORNADA DE VERANO

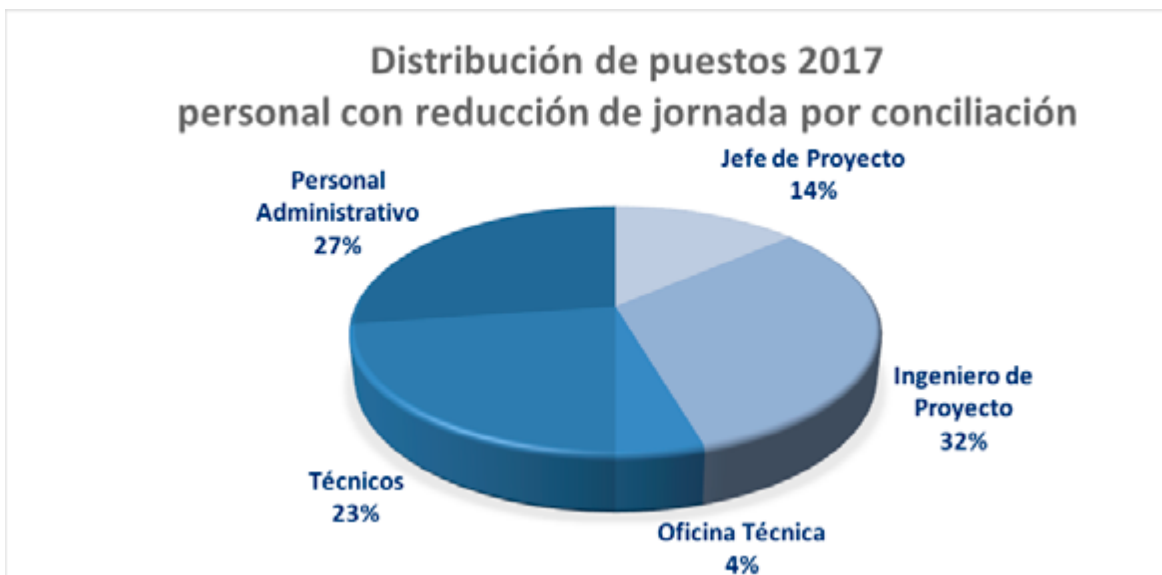
Del 1 de julio al 31 de agosto De lunes a viernes: 6,5 horas.  
Periodo obligatorio de presencia: De lunes a viernes, entre las 9:30 y las 14:30.

Con respecto a la distribución del personal según puesto de trabajo, el análisis de los indicadores demuestra una evolución hacia la paridad. En nuestra empresa, en la que la presencia femenina en puestos de Dirección está consolidada, se destaca el incremento del porcentaje de mujeres en puestos habitual e históricamente desempeñados por hombres, al igual que el incremento paulatino de representación masculina en puestos tradicionalmente asociados a mujeres (personal administrativo).



También consideramos 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 únicamente por mujeres trabajadoras, se valora positivamente el incremento y aceptación por la empresa de las solicitudes de disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial, así como se han modificado condiciones contractuales a petición de trabajador en función de

necesidades particulares para proveer conciliación de vida familiar y laboral.



Se reseñan, así mismo, entre otras medidas consolidadas:

- Ampliación del periodo de disfrute de vacaciones hasta el 30 de marzo del año siguiente o la finalización de las vacaciones escolares de Semana Santa, si esta fecha es posterior.
- Posibilidad de sustitución de hora de lactancia por licencia retribuida acumulando las horas en días laborables completos.
- Facilitar el disfrute de los descansos acumulados por motivos de maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares.
- Facilitar el disfrute de las vacaciones a continuación de los días de permiso por motivo de paternidad o maternidad.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO**

Uno de los principales problemas con el que nos encontramos, es que nos movemos en un sector altamente masculinizado por condicionamientos históricos. Si bien los avances legislativos que ha experimentado nuestro país en los últimos años y la mayor concienciación empresarial, han proporcionado un marco político, empresarial y social que ha facilitado especialmente el aspecto de conciliación y corresponsabilidad, es necesario seguir trabajando para complementar y mejorar ese marco, integrando nuestra preocupación social, relación con nuestros grupos de interés, y nuestra proyección internacional.

Otras de las dificultades que nos encontramos para lograr esta efectiva igualdad entre trabajadores y trabajadoras nos vienen marcadas por los condicionamientos sociales y religiosos de algunos de los países donde desarrollamos nuestra actividad. Nuestra estrategia en estos casos es el respeto, así como el fomento de la cohesión y equilibrio en las relaciones, realizando proyectos que contribuyan precisamente a alcanzar una sociedad más equitativa.



## **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

Lograr la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la integración y gestión de la diversidad existente en las diferentes sociedades en las que desarrollamos nuestra actividad, es uno de los objetivos fundamentales de nuestra política de recursos humanos. La puesta en práctica de estos principios a través de la implantación del Plan de igualdad, materializa nuestro compromiso con la igualdad, contribuye a una mayor satisfacción laboral, fortalece nuestra cultura organizativa y nos permite seguir avanzando en la consecución de la igualdad efectiva en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Fruto de ese compromiso es nuestra participación efectiva durante 2017 en actividades y eventos que visibilizan la Igualdad, como el Día de la Mujer en la Ingeniería (Universidad de Oviedo), y el espacio Metropolitanas, en donde bajo el título “Nuestro Deber”, “Nuestro Compromiso”, trasladamos nuestra experiencia de gestión e implantación del Plan de Igualdad.

## **INVERSIÓN REALIZADA**

Una vez desarrollado el proceso de diagnóstico e implantación del Plan de Igualdad, las acciones, aún con perspectiva de género, 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.

## **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

TSK dispone de medidas consolidadas de igualdad. Sin embargo, nuestra empresa refleja también en cierta medida a la sociedad actual, en la que a pesar del marco legislativo existente, aún nos queda mucho por hacer para conseguir una igualdad efectiva.

Consideramos que se deberían incrementar las actuaciones de las Administraciones Públicas encaminadas a potenciar la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la no discriminación y la integración y gestión de la diversidad que abarque tanto al ámbito profesional como la esfera privada, para crear una verdadera concienciación y lograr una igualdad real, donde se valore a cada persona por su preparación y capacidad y en igualdad de condiciones.



# UMIVALE MCSS nº 15



Año de incorporación al Directorio: 2012

 Renovación del compromiso**CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD**

Alfonso Guerrero Castrosín  
Responsable Jurídico de RR.HH.

914 188 360  aguerrero@umivale.es

**LOCALIZACIÓN**

C/ Colón, 82  
46004 Valencia

**SEDE EN GIJÓN**

C/ Cabrales, 20  
33201 Gijón

www.umivale.es

**PERSONA  
QUE LIDERA  
LA ORGANIZACIÓN****FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

**TIPO DE ORGANIZACIÓN**

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN  
LABORAL**

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

**SECTOR O ACTIVIDAD  
EN LA QUE OPERA**

Mutuas de Accidentes de Trabajo  
y Enfermedades Profesionales

**GRUPO DE EMPRESAS AL QUE PERTENECE**

Umivale engloba 1 empresa: Umivale MCCSS, nº 15

**DISTINTIVOS O RECONOCIMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD**

- 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.

El Plan de Igualdad de umivale matepss fue firmado en Mayo de 2011, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en cumplimiento de lo establecido en el Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>714</b>	<b>59,10</b>
2017	690	58,26
2016	679	58,80
2015	671	58,10
2014	668	56,70

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>32</b>	<b>59,37</b>
2017	32	56,25
2016	33	54,54
2015	31	48,38
2014	33	45,50

DATOS DE LA PLANTILLA EN GIJÓN		
AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
<b>2018</b>	<b>8</b>	<b>62,50</b>
2017	8	62,50
2016	8	62,50
2015	6	66,66
2014	8	62,50

### ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

**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.

La vigencia previamente establecida para el 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 ha sido 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.

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 refleja en el Acta de la Comisión de Igualdad de fecha 14 de Marzo de 2017.

## PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

### Acceso al empleo

- Los procesos de selección respetarán el principio de igualdad de oportunidades y se basarán en la búsqueda de la persona candidata más idónea conforme a los criterios de capacidad, mérito, aptitud y adaptación al puesto de trabajo a cubrir. Las ofertas deberán ofrecer una información ajustada al perfil del puesto, evitando estereotipos y lenguaje sexista.
- Adecuar el diseño de las solicitudes de empleo de la empresa, para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto ofertado, eliminando datos personales que pudieran ser considerados discriminatorios y/o irrelevantes. Adaptar las solicitudes al uso no sexista del lenguaje.
- En los cuestionarios de obtención de datos, se eliminan cuestiones relativas a algunos datos personales (estado civil, cargas familiares...)
- Trasladar a las empresas de selección externa que se contraten, la necesidad de mantener criterios de igualdad en todo el proceso.



- Como medida específica, en igualdad de condiciones e idoneidad se dará preferencia a la contratación de las personas del sexo menos representado en el departamento o nivel de que se trate.
- Adecuación del guión de la entrevista de selección a los principios de igualdad de oportunidades.
- Se realizará un seguimiento de los porcentajes para comprobar que tienden a equilibrarse.

### **Clasificación profesional**

- Propiciar una mayor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad dentro de la organización, favoreciendo su acceso a los niveles y categorías que se encuentren sub-representadas.
- En los procesos de oferta interna para la cobertura de vacantes, en el supuesto de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto, se promoverá la promoción de la persona perteneciente al sexo menos representado en el departamento o nivel al que corresponda la vacante.

### **Promoción y formación**

- Ofrecer las posibilidades formativas en situaciones especialmente sensibles, como excedencias, maternidades o reducciones de jornada
- Se hará uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las ofertas de promoción que se publiciten.
- Detectar el porqué de los desequilibrios en determinados tipos de formación y fomentar el equilibrio en todas las materias, poniendo los medios necesarios para su accesibilidad.
- El Plan anual de formación contemplará acciones formativas encaminadas a mejorar las habilidades de gestión y el liderazgo, dirección de equipos, resolución de conflictos, organización de actividades, además de materias de igualdad, promovándose la participación de las mujeres en los mismos.
- **umivale** considera la formación como un objetivo estratégico, lo que supone que, además de hacerse cargo del coste económico de la formación para la plantilla, las acciones formativas se realicen siempre, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral.

### **Retribuciones**

- Continuar aplicando una política salarial con equidad retributiva, para lo cual se realizará con una periodicidad anual una verificación de los datos estadísticos de las retribuciones entre hombres y mujeres.
- Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensión de contratos por maternidad o paternidad, no eximirán de la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

### **Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad**

- Informar sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad, que recoge tanto la legislación vigente como el convenio colectivo.
- Se facilitará la adaptación horaria de la jornada de aquellas personas que tengan a su

cargo personas con discapacidad, familiares mayores dependientes hasta el primer grado y previa acreditación y menores de 12 años.

- Para todo el personal de la compañía que tenga una jornada de 09:00 hrs. a 18:00 hrs., se contempla una flexibilidad de la jornada laboral de una hora a la entrada y a la salida, esto es, de 08:00 a 17:00 hrs.
- Se procurará que las reuniones internas de trabajo sean dentro de la jornada laboral, con el fin de conciliar, potenciando el uso de la videoconferencia.
- Disponer de herramientas informáticas que permitan extraer datos estadísticos desagregados por sexos, sobre información diversa en materia de igualdad.
- El personal que pudiera ser víctima de violencia de género tendrá pleno derecho a la adaptación, reordenación y flexibilidad de su tiempo de trabajo, a la reducción de la jornada, preferencia para cambio de puesto de trabajo o cambio de centro con derecho de reserva de su puesto durante 12 meses y la posibilidad de suspender o extinguir su contrato. Se flexibilizará por parte de la empresa los criterios de anticipos para atender necesidades derivadas de situaciones de maltrato.

### **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.

### **Otras medidas: comunicación**

- Informar a todo el personal sobre el Plan de Igualdad y la existencia de una Comisión de Igualdad, para lo que se utilizarán los medios internos de comunicación (intranet).
- Adaptar y utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa de la organización. Para ello, se han revisado, entre otros, el organigrama general, procesos internos y todas las descripciones de puestos de trabajo incluidas dentro del sistema de gestión integral de recursos humanos.
- Como parte fundamental de la apuesta por un modelo de organización en el que la comunicación es uno de los pilares básicos de gestión, existe un servicio específico, cuya misión es coordinar la comunicación y potenciar la identidad corporativa de univale. Desde este servicio se vela por un correcto cumplimiento de un uso correcto de las imágenes y contenidos de las comunicaciones desde un prisma de lenguaje no sexista.
- Dentro de la Memoria Anual, se destina un capítulo específico para hablar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las medidas de conciliación existentes.
- Adaptar y utilizar un lenguaje no sexista en la WEB corporativa de la organización.

### **Seguimiento y evaluación**

En base a una encuesta realizada a toda la plantilla sobre Clima Laboral en 2017 se ha constatado que su política, en cuanto a igualdad se refiere, sigue siendo acertada y muy bien valorada por el personal. Destacar a su vez, la ausencia total y absoluta de incidentes o denuncias en materia de acoso moral y laboral.



### **NUEVAS MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN**

Entre el cuarto trimestre de 2017 y el primero de 2018 se ha impartido formación en “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades” a un colectivo de 7 trabajadores y 23 trabajadoras de los servicios de RR.HH., Comunicación e Imagen y Atención a la Clientela y Código Ético, por la influencia que pueden ejercer consecuencia de su especial relación con instituciones, clientela interna y externa y la sociedad en general.

Fruto de la política de umivale en materia de contratación e Igualdad, se ha producido también un aumento en la población femenina, pasando de un 58,26 % a un 59,10 %.

### **VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

- Permite visibilizar y plasmar por escrito medidas reales que la empresa ya estaba aplicando, haciendo partícipes de las mismas a toda la plantilla.
- Toda la plantilla ha llegado a conocer que, objetivamente, la empresa en la que trabajan está comprometida en materia de igualdad (algo que ya sabían, pero que no veían reflejado en datos objetivos).
- Avanzar en la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los aspectos laborales.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

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**

- Mayores bonificaciones por contratación de personal discapacitado.
- Fomento real de la conciliación familiar a través de complementos en caso de reducciones de jornada a cargo del sistema.
- Bonificaciones en la contratación de personal interino para cubrir ausencias derivadas de maternidad, paternidad, etc.



# UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Universidad de Oviedo

Año de incorporación al Directorio: 2011

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

**Alejandro Rodríguez Martín**  
 Director Área de Responsabilidad Social, Apoyo a la Inclusión e Igualdad  
**M<sup>a</sup> Jesús Ortega Fernández**  
 Directora de Cumplimiento Normativo

985 102912/2780 [igualdad@uniovi.es](mailto:igualdad@uniovi.es) / [dirsocial@uniovi.es](mailto:dirsocial@uniovi.es)

## LOCALIZACIÓN

C/ San Francisco, 3  
 (Sede de rectorado)  
 33003 Oviedo

<http://igualdad.uniovi.es/>

## SEDE EN GIJÓN

Campus de Viesques, s/n  
 330203 Gijón

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Educación

## 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 LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA		%MUJERES	
	PDI	PAS	PDI	PAS
2018	2.019	974	39,00	68,00
2017	2.033	967	39,65	68,25
2016	1.976	949	39,72	68,07
2015	1.958	934	39,22	67,13
2014	1.966	961	39,30	66,80

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

La Universidad de Oviedo forma parte de la RIUGEU, Asociación que reúne a todas las Unidades de Igualdad de las Uni-



versidades, participando en sus actividades. 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, entre los años 2008 y 2009 y con financiación europea, 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.

Resultado de este proyecto fueron negociadas y definidas las medidas que dan 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, que ya está finalizada, y de ahí se han sacado conclusiones de cara a elaborar el II **Plan de Igualdad**, para el que ya estamos recabando información, más adaptado a la realidad actual de la Universidad. 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.

El Equipo Rectoral a través del Vicerrectorado de Acción Transversal y Cooperación con la Empresa y de manera especial, la Dirección de Área antes mencionada, así como el Departamento de Personal de la Universidad y el Servicio de Prevención de la Universidad de Oviedo serán responsables de la ejecución de las medidas que se deban adoptar en materia de igualdad hasta tanto se apruebe un nuevo Plan.

Como ya se había comentado, durante este período se ha llevado a cabo la evaluación del I Plan de Igualdad, que servirá de base para la elaboración del segundo, para el que ya vamos recopilando información.

Desde finales de 2016 la Universidad de Oviedo está inmersa en un proceso participativo, desde diferentes colectivos hasta el conjunto de la comunidad universitaria, para la elaboración del II Plan de Igualdad de Género que, esperamos, sea aprobado y presentado antes del período estival. Será mucho más concreto y adaptado a la institución y sus condiciones específicas, puesto que en el otro eran demasiados indicadores y muchos de ellos casi imposibles de evaluar. Pretendemos proponer cosas concretas y que tengamos claro que se pueden llevar a cabo.

## **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD**

Los principales objetivos del II Plan de Igualdad están encaminadas 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)

### MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DEL PLAN

Se ha avanzado mucho en aspectos como tratar de generalizar la utilización del lenguaje inclusivo en documentos oficiales, se han ido adaptando las páginas web y todos los documentos internos de personal se han ido corrigiendo. También se ha avanzado en temas de conciliación y conseguido que muchos más miembros de la Comunidad Universitaria estén sensibilizados/as con la Igualdad entre mujeres y hombres, con lo cual nos llegan desde todos los estamentos temas concretos en los que podemos trabajar y que desconocíamos.

Además se han desarrollado las siguientes actividades concretas:

- Mesa redonda: **Responsabilidad Social e Igualdad:** realidad, retos y reconocimientos  
Martes 15 de noviembre de 2016  
12:45 h. Paraninfo Laboral Ciudad de la Cultura, Gijón
- **Adhesión al Pacto contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias**  
Aula Magna del Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo  
Lunes, 28 de Noviembre (Con motivo de la conmemoración del día 25)
- Celebración de la **entrega del I Premio de Investigación en Estudios de Género del Grupo 9 de Universidades.**
- Colaboración en la elaboración **II Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres del Principado de Asturias.
- Organización del **IV Encuentro Universitario por la Igualdad.** 6-7 Marzo, con motivo del Día de la Mujer
- 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

La mayor dificultad es 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 una inversión de 6.000€

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 acarrearán
- Difusión interna y externa de actividades (ej. Folletos, intranet prensa, participación en jornadas, web corporativa,..)
- Actividades formativas

### **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.

Trataremos de que se puedan llevar a cabo las III Jornadas de Investigación en Igualdad (esperamos que puedan ser en noviembre de 2018), y de dar la mayor difusión posible a todo lo que consideremos interesante relacionado con el tema a través de nuestra web de Igualdad, que también se actualizará en breve y se dotará de más contenido.



# VISUALIT NETWORKS, SL



Año de incorporación al Directorio: 2017

 Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Lucía Juanes  
Responsable de Administración

984.056.881 luciajuanes@visualit.es

## LOCALIZACIÓN

Calle Antonio Gaudí y Cornet, 165-Oficinas 1 y 2  
Polígono de Rocas  
33211 Gijón

[www.visualit.es](http://www.visualit.es)

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Información y comunicaciones.  
Agencia de marketing digital..

## CONVENIO DE APLICACIÓN

XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, vigente desde 2009.

No hay órganos de representación laboral

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	7	60
2017	6	50
2016	6	50
2015	5	60
2014	4	50

## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

Especialistas en marketing online e Internet, nuestro principal activo es el equipo humano, profesionales especializados en tecnologías de la información, comunicación, diseño, fotografía, desarrollo web e Internet.

Hasta el momento, se 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



liando 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 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, la empresa está dando los pasos necesarios para elaborar su plan o programa de Igualdad, y para ello, se está elaborando un diagnóstico, 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

### **PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS 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.

Entre nuestros principales objetivos destacan:

1. Promover procesos de selección en igualdad
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres
3. Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad
4. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa
5. Realizar acciones Formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
6. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres
7. Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

### **NOVEDADES Y NUEVAS MEDIDAS DERIVADAS DEL PROCESO.**

Durante estos últimos meses se ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa. Han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- Edad y sexo y niveles jerárquicos y Áreas
- Selección y Reclutamiento - Movimientos de Personal - Formación - Promoción Profesional - Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
- Salario y tiempo de trabajo
- Comunicación

Propuestas de mejora en la empresa:

- 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

### **DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO**

No se ha encontrado ninguna dificultad a la hora de hacer el diagnóstico de género en la organización ya que no son muchas las personas empleadas y habiendo equilibrio o proporción entre ambos sexos.

### **VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA**

La creación e implantación de un Plan de Igualdad es muy importante para eliminar los desequilibrios que puedan existir con respecto a la participación de hombres y mujeres dentro de la organización. Al mismo tiempo, el Plan de Igualdad nos resultará de gran ayuda para asegurarnos de que los procesos de selección y gestión de los recursos humanos respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades. Creemos que algunas de las ventajas para la empresa serían: ventajas competitivas, acceso a concursos públicos, mejora de reputación, reducción de conflictos internos y mejora de productividad.

### **INVERSIÓN REALIZADA**

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- Gasto de personal : tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso.

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Dar más valor a las empresas que implanten un plan de Igualdad y exigirlo para la contratación pública.

Las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos y de organización empresarial introducen como elementos fundamentales, entre otros, la formación continua, la motivación, el desarrollo de un buen clima laboral o la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que se convierten en factores básicos para mejorar la productividad, pero también para atraer y mantener a personal cualificado.

# VITAEVENTS, SL



Año de incorporación al Directorio: 2017

Renovación del compromiso

## CONTACTO PARA TEMAS DE IGUALDAD

Patricia Arias García  
CEO- Directora Ejecutiva



692876602



patricia.arias@vitaevents.es

## LOCALIZACIÓN

Calle Langreo, nº 4- planta 4, Of. 3 -4  
33206 Gijón

<http://www.vitaevents.es/>

## PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



## FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento/Evaluación
- Publicación en Boletín Oficial

## TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud
- Comité de Igualdad
- Delegados/as Sindical
- Secciones Sindicales

## SECTOR O ACTIVIDAD EN LA QUE OPERA

Servicios de gestión y asesoramiento multidisciplinar en proyectos sociales, culturales, educativos y de ocio.

## OTROS PREMIOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

**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 trabajadores y trabajadoras de la entidad.

**2015** Premio “Mujer Emprendedora” de la EOI, Escuela de Organización Industrial.

## 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.*

No cuenta con órganos de representación legal de personas trabajadoras.

## EVOLUCIÓN DE LOS DATOS LA PLANTILLA

### DATOS DE LA PLANTILLA A NIVEL NACIONAL

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018**	10	90,00
2017**	7	71,50
2016*	64	79,70
2015*	36	44,50
2014*	3	100,00

\* Volumen de contratación a lo largo del año en función de necesidades o servicios realizados.

\*\* plantilla media. (En determinados periodos llegamos a tener entre 20 y 30 trabajadores/as en activo, de los/as cuales un 70% son mujeres).



## ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN. PROCEDIMIENTO

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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan.

Ante una situación de crisis de valores entendemos que se hace necesario un comportamiento ético y socialmente responsable con especial incidencia en los y las agentes que intervienen en la creación de trabajo y empleo. 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. Se ha avanzado igualmente en **salud laboral y conciliación** aplicando flexibilidad horaria, según el puesto de trabajo, y las necesidades, sin distinción de género lo que contribuye a cambiar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

## OBJETIVOS Y/O MEDIDAS 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”*.



### ÁREA: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

- Procedimiento de captación y selección de personal con perspectiva de género (sin considerar el sexo o aspectos relacionados con el estado civil o el entorno familiar).
- Representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- A la hora de realizar los campamentos deportivos una buscamos que el número de trabajadores sea igual de trabajadoras. Es una premisa obligada en nuestros eventos deportivos.
- 

### ÁREA: FORMACIÓN EN GÉNERO

Objetivo: Promover que trabajadores y trabajadoras estén formados en género e igualdad.

### ÁREA: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Implicar en la responsabilidad de conciliar vida familiar y laboral a trabajadores y trabajadoras.

### ÁREA: COMUNICACIÓN

- Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se están desarrollando varias campañas de sensibilización de igualdad y de violencia de género, destinadas tanto a centros escolares como a personas adultas.
- Participación en actividades y jornadas en materia de igualdad que se realizan en el territorio.

### NUEVAS MEDIDAS Y NOVEDADES REALIZADAS EN ESTE ÚLTIMO PERIODO.

- Todo nuestro personal asume este compromiso mediante declaración a través del **documento “Compromiso con la Igualdad de Género”**.
- **Formación en género del personal** a través de los cursos online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio y mediante cursos impartidos por elearning de European Quality formación. Formación obligatoria para personal que desarrolla determinados servicios.
- **Selección y Contratación:** Para incluir de forma transversal la igualdad en los proyectos que desarrollamos, necesitamos personal con formación en este aspecto.
- **Conciliación vida personal, familiar y laboral:** Número de horas semanales de libre organización, tanto para los hombres como para las mujeres, para promover entre la plantilla la conciliación y la corresponsabilidad para ambos sexos.

- **Lenguaje, publicidad, imagen y comunicación:**

- o Es un sector en el que se ha invertido dedicación, tiempo y esfuerzo.
- o Siendo una empresa pequeña, hemos dado un giro a lo largo de 2017 muy importante.
- o Exigimos en todos nuestros proyectos el uso de un lenguaje y publicidad no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la entidad. Si no cumple con esto, los proyectos son invalidados.
- o Estamos en análisis periódico de los contenidos en las comunicaciones corporativas, fomentando el uso del lenguaje no sexista ni discriminatorio, e imágenes tanto de hombres como de mujeres.

- **Sensibilización y proyecto educativo con perspectiva de género: la Socioescuela**

Con la experiencia de los trabajos realizados durante los últimos 6 años y observando las necesidades de nuestra sociedad, todas las actividades y servicios de animación sociocultural que realizan van dirigidos a alcanzar los objetivos de aprendizaje social, cultural, emocional y medio ambiente, de acuerdo con las siguientes premisas que ayuden a:

- » La Educación intercultural y cosmopolita
- » La Educación en valores sociales y cívicos y
- » La Educación en igualdad y para la igualdad



## 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, de proyectos y de toma de i 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 2017, hemos desarrollado todo un programa educativo para las actuaciones que realizamos:

- Gasto de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso) Hemos invertido más de 600 horas de trabajo a este tema
  - Local de reunión y debate.
  - Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
  - Difusión interna de las medidas del plan (por ej. folletos, intranet...).
  - Difusión externa de las medidas del plan (prensa, participación en jornadas, web corporativa y otras).

### **SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

- Cursos gratuitos para empresas, de forma que puedan llevar a cabo la implantación de medidas o incluso la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Campañas de sensibilización para que se entienda por qué es beneficiosa la igualdad en el trabajo y que las personas beneficiadas son tanto hombres como mujeres.
- Conferencias con ponentes que sean del equipo directivo que tengan el plan de igualdad y que cuenten las mejoras que han provocado en su empresa.