



**Plan de Igualdad para el personal  
del Ayuntamiento de Gijón y sus  
Organismos Autónomos**

*Febrero de 2014*

## INDICE

1.INTRODUCCIÓN .....	3
2.PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....	8
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	11
4. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD .....	13
EJE 1: Acceso al empleo .....	13
EJE 2: Formación .....	16
EJE 3: Promoción .....	18
EJE 4: Retribuciones .....	19
EJE 5: Conciliación .....	20
EJE 6: Salud laboral .....	23
EJE 7: Comunicaciones .....	24
EJE 8: Excelencia en igualdad .....	25
5.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	28
6.CRONOGRAMA .....	30

## 1. INTRODUCCIÓN

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

En el ámbito autonómico, la **Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género**, refleja la obligación de los organismos públicos de elaborar planes de igualdad en su *Art. 43 Planes de igualdad en la Administración del Principado de Asturias*:

*1. La Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Dentro de la normativa que rige las relaciones laborales del empleo público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público** recoge estas obligaciones en el apartado segundo de su Disposición Adicional Octava:

*1. Las Administraciones Públicas 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.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

En el ámbito municipal, el propio **Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo**,

recientemente revisado y aprobado el 8 de julio de 2013 dedica su capítulo V a la igualdad y a la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo los siguientes principios de actuación:

- a).- *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b).- *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c).- *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d).- *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e).- *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f).- *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g).- *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

En el Acuerdo se establecen así mismo una serie de medidas de intervención para garantizar la aplicación de estos principios, entre las que destacan *incluir dentro del plan de igualdad del ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y patronato, como uno de los objetivos principales de la política de recursos Humanos, la adopción de medidas positivas tendentes a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que impidan alcanzar dicho objetivo, e indicadores que acrediten la mejora de resultados en la igualdad de oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos u actuaciones que impidan un mejor desarrollo.*

Estos principios y actuaciones también se consolidan en el Acuerdo Social suscrito por el Ayuntamiento de Gijón con los sindicatos comarcales UGT (Unión General de Trabajadores), CCOO (Comisiones Obreras) y FADE (Federación Asturiana De Empresarios), firmado el 27 de julio de 2012 **“Gijón más 2012-2015: Acuerdo para el Impulso de la Actividad Económica, la Creación de Empleo y el Desarrollo Sostenible”**. Dentro del conjunto de Programas y Proyectos a desarrollar durante el periodo 2012-2015, se incluye en el Eje V de Responsabilidad Social Territorial la actuación 1. *En el ámbito del Ayuntamiento de Gijón, sus*

*Organismos Autónomos y las Empresas Municipales, se implantarán Planes de igualdad, que serán negociados con la representación legal de los trabajadores.*

El presente plan de igualdad pretende así dar obligado cumplimiento al mandato normativo, pero también ha sido elaborado como respuesta al largo compromiso municipal en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la ciudadanía, que siguiendo un desarrollo coherente es necesario aplicar dentro de la propia gestión interna de recursos humanos, y 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 debe transmitir a todas las empresas del municipio.

La **Comisión de Igualdad establecida en los acuerdos reguladores y en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Gijón y sus organismos autónomos**, se constituyó el 10 de marzo de 2010, con la participación de diversos cargos de la Administración municipal y representantes de todos los sindicatos con presencia en el Ayuntamiento en representación de la parte social.

El primer paso para la elaboración del presente Plan de Igualdad ha consistido en plantear a esta **Comisión de Igualdad**, presidida por la Alcaldesa de Gijón Doña Carmen Moriyón Entrialgo, un borrador de **Diagnóstico sobre la representatividad de las mujeres en el conjunto del personal municipal**. Este borrador de Diagnóstico se presentó el 3 de mayo de 2012, sobre él se fue trabajando hasta completarlo y llegar al documento finalmente aprobado.

La **Comisión de Igualdad establecida en los acuerdos reguladores y en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Gijón y sus organismos autónomos** aprobó el Diagnóstico de representatividad de las mujeres, en sesión celebrada el día 26 de junio de 2013. Dicho diagnóstico fue elaborado por la Dirección General de Servicios de la Concejalía de Administración Pública y Hacienda del Ayuntamiento de Gijón y en el mismo fueron incluidos los indicadores propuestos por las distintas organizaciones sindicales, con el supervisión y asesoramiento de la Oficina de Políticas de Igualdad que aportó nuevos indicadores y un análisis desde la perspectiva de género de la información.

A partir de los resultados del diagnóstico, se detectaron una serie de áreas de mejora que sirvieron de base para la elaboración del presente plan de igualdad, así como otras medidas propuestas desde la representación sindical participante en la Comisión de Igualdad, y otras no derivadas directamente de los resultados del diagnóstico y que plantean actuaciones para una mayor integración de forma transversal del respeto por el principio de igualdad en la gestión (referidas a los objetivos 16 y 17 del presente plan de igualdad).

Todas las medidas de intervención que se plantean en este plan de igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad, habiéndose celebrado la reunión de aprobación del presente plan de igualdad el día 6 de febrero de 2014.

La elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del plan de igualdad se plantea bajo los siguientes **principios**:

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

El Plan de Igualdad se estructura en **8 áreas de intervención, 17 objetivos y 29 medidas**. Las áreas de intervención recogen las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIEMH *“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*, incorporando además materias más allá de indicadas como son la utilización de un lenguaje administrativo no sexista, y un apartado que se ha denominado *“Excelencia en igualdad”* a través del cual se plantean medidas para

incorporar el respeto por la igualdad en la contratación administrativa municipal y en la cultura de gestión interna de forma transversal, así como la extensión del compromiso con la igualdad a todas las empresas municipales.

El calendario de puesta en práctica de las medidas incluidas en el presente plan de igualdad abarca los años 2014, 2015 y 2016. En el año 2016 se elaborará una evaluación final de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha y la definición de un nuevo plan de igualdad, partiendo de que este instrumento no es contingente y temporal, sino por el contrario, necesario y permanente. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo plan.

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

## 2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El plan de igualdad de cualquier empresa, pública o privada, debe elaborarse a partir de un diagnóstico previo de la situación, que analice la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores en todos los procesos de gestión de recursos humanos (en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración, conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores, comunicaciones y salud laboral), así como su asentamiento en la cultura de la organización. Dicho análisis debe permitir detectar los posibles desequilibrios en la participación y distribución de mujeres y hombres, y así diseñar de manera ajustada a la realidad de cada organización los objetivos y medidas a implementar para tratar de eliminar dichos desequilibrios.

A continuación se exponen los principales resultados obtenidos a partir del diagnóstico realizado sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Gijón y del análisis de las estrategias de gestión de personal.

A pesar de que el personal municipal muestra en conjunto una presencia equilibrada de mujeres y hombres, existen fuertes desequilibrios en algunas áreas y departamentos municipales. Así, las mujeres poseen una mayor presencia dentro de los organismos autónomos y los hombres dentro del Ayuntamiento, siendo especialmente relevante el elevado porcentaje de masculinización del departamento de Seguridad Ciudadana que concentra al 50% del total de los trabajadores municipales (en el que se incluye el personal de la policía local y bomberos/as) y la feminización de la Fundación Municipal de Servicios Sociales.

En cuanto a las variables de contratación y la tipología de los puestos, destacan las diferencias en los porcentajes de presencia de mujeres y hombres entre el funcionariado de carrera (un 66,67% de los trabajadores municipales posee esta categoría frente a un 28,94% de las trabajadoras), el personal laboral fijo (categoría en la que se encuentra un 25,07% de las trabajadoras y un 21,44% de los trabajadores) y el personal laboral temporal (un 37,68% de las trabajadoras frente a un 7,81% de los trabajadores se encuentran en esta situación, la mayor parte de las mismas ocupan puestos de Técnicas de Educación Infantil). Estas diferencias se vinculan a la escasa presencia de puestos de funcionariado de carrera en los organismos autónomos en los que las trabajadoras poseen una mayor presencia, y a la entrada más tardía



de las mismas (con una antigüedad y edades medias inferiores) que coincide con el incremento producido en las administraciones públicas en la contratación bajo formulas laborales.

En los puestos directivos de los departamentos municipales y organismos autónomos (de libre designación), hay una mayor presencia de hombres (61,54% frente al 38,46% de mujeres), mientras que las mujeres poseen una ligera presencia superior (52%) en los puestos de responsabilidad inferiores, especialmente en los de menor rango (jefatura de departamento, con un 64,71%).

Las mujeres poseen mayores porcentajes de participación en la formación continua, especialmente con los relacionados con los departamentos más feminizados aunque destaca la escasa presencia de las mismas en los cursos de “Acceso y promoción profesional”.

La promoción o ascenso a grupos de clasificación superiores a través de concurso promoción, ha sido superior para los trabajadores (72,43%) que para las trabajadoras (27,57%) en los últimos tres años.

Los salarios brutos medios totales anuales de mujeres y hombres son equivalentes, con una diferencia media global inferior al 0,15%. Pese a ello, se observan diferencias en la distribución de trabajadoras y trabajadores según rangos salariales, de tal forma que las mujeres poseen una presencia algo superior a los hombres en los tramos superiores y, sobre todo en los inferiores (con un 43,32% de las mismas por debajo de los 25.000 € frente al 27,85% de los hombres). Respecto a los complementos salariales, es destacable la diferencia en la percepción del complemento de Penosidad y Peligrosidad, que es percibido de forma mayoritaria por trabajadores (91,99%) debido a la aplicación de dicho complemento a los puestos del área de Seguridad Ciudadana que cuenta con una escasa presencia de mujeres.

En cuanto a las medidas de conciliación laboral, familiar y personal, el régimen de jornada de trabajo, vacaciones, permisos y excedencias en vigor, supone en la mayoría de los casos la mejora de los derechos legales de conciliación reconocidos para el personal de las administraciones públicas. Las trabajadoras han sido quienes han utilizado en mayor porcentaje las medidas de conciliación, especialmente las dirigidas a la atención de menores o personas dependientes, mientras que los trabajadores utilizan en menor grado todas las medidas, con porcentajes un poco superiores en aquellas con componentes más personales que familiares (asistencia a exámenes...).

En cuanto a las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia sobre el acceso, promoción, retribuciones, formación continua, salud laboral, conciliación y comunicaciones, el Ayuntamiento de Gijón como empresa pública está regido por un amplio conjunto normativo, que define, determina y condiciona todas las políticas de gestión de personal. Así, frente a las empresas privadas que poseen mayores márgenes de independencia para definir sus estrategias de gestión de personas, el empleo público viene regulado por normas que definen las relaciones laborales (*el Estatuto del Empleado Público, el Acuerdo de Condiciones Laborales...*) y que establecen los mecanismos de gestión de recursos humanos garantizando la igualdad de trato. Así, una parte del diagnóstico realizado respecto a la gestión de personal ha consistido, en un análisis del grado de puesta en marcha de la normativa de aplicación en relación con la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A partir de dicho análisis se han elaborado varias de las medidas que contiene el presente plan de igualdad y que suponen la transposición de dicha normativa para garantizar la igualdad de trato y que aun no habían sido implementadas a nivel municipal, como por ejemplo garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de las pruebas selectivas o realizar informes de impacto de género de dichas pruebas, que son mandatos recogidos en los artículos 53 y 55 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

A través del diagnóstico también se detectó la necesidad de mantener o mejorar algunas prácticas ya implantadas, como por ejemplo la revisión y difusión del protocolo de intervención ante situaciones de acoso o la revisión y renovación de la instrucción municipal para el uso de un lenguaje administrativo no sexista.

Finalmente destacar, que otras de las medidas que contiene el plan de igualdad no partieron directamente de los resultados del diagnóstico, si no que fueron fruto de la negociación a partir de las propuestas de la representación sindical en la Comisión de Igualdad (como por ejemplo aumentar la duración del permiso por paternidad o implantar un plan de teletrabajo y teleformación), y de la observación e importación de las buenas prácticas planteadas en otros municipios (como la incorporación de cláusulas que valoren el respeto por la igualdad de las empresas en la contratación pública).

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **Objetivo general** del presente Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Gijón, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa.

#### Objetivos Específicos:

- Objetivo 1. Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
- Objetivo 2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.
- Objetivo 3. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.
- Objetivo 4. Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.
- Objetivo 5. Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.
- Objetivo 6. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
- Objetivo 7. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador.
- Objetivo 8. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.
- Objetivo 9. Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las trabajadoras.
- Objetivo 10. Garantizar la igualdad retributiva.
- Objetivo 11. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
- Objetivo 12. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Objetivo 13. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Objetivo 14. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.
- Objetivo 15. Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.
- Objetivo 16. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.
- Objetivo 17. Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión

## 4. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

A continuación se detallan los ejes de intervención en los que se estructura el presente plan de igualdad, los objetivos que se pretenden alcanzar y las medidas a poner en marcha para consecución. Así mismo para cada una de las medidas se detallan los departamentos municipales responsables de su ejecución, el periodo previsto para su puesta en marcha, y los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, para su seguimiento y evaluación. Dichos indicadores serán revisados, y en su caso, modificados, una vez se compruebe su eficacia para el seguimiento y evaluación de las medidas.

### Eje 1. Acceso al empleo

**Objetivo 1: Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.**

<b>MEDIDA 1.1.</b>	Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales, tales como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015 (en su caso, cuando haya ofertas).
INDICADORES	Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales desde la puesta en marcha de la medida.

<b>MEDIDA 1.2.</b>	Establecer medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal en turno libre, vinculadas a ofertas públicas de empleo, tendentes a favorecer la participación de personas del sexo menos representado, tales como la difusión adicional de las
--------------------	---

	convocatorias.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015 (en su caso, cuando haya ofertas).
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales desde la puesta en marcha de la medida.</li> </ul>

**Objetivo 2: Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.**

<b>MEDIDA 2.1.</b>	Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en todos los procesos selectivos.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de todos los procesos selectivos.</li> </ul>

**Objetivo 3: Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.**

<b>MEDIDA 3.1.</b>	Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, tal y como se establece en el artículo 34.1 del Acuerdo de condiciones comunes, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de informes de impacto de género realizados respecto al total de pruebas selectivas.</li> <li>• Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género.</li> <li>• Tipología de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.</li> </ul>
-------------	---

**Objetivo 4 Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.**

<b>MEDIDA 4.1.</b>	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos del Área de Seguridad Ciudadana dada la escasa presencia de mujeres.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios (Servicio de Prevención y Salud) y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total.</li> <li>• Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo.</li> <li>• Tipología de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.</li> </ul>

**Objetivo 5: Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.**

<b>MEDIDA 5.1.</b>	Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad (LOEIMH, 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...).
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.</li></ul>

## Eje 2. Formación

**Objetivo 6: Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.**

<b>MEDIDA 6.1.</b>	Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos cursos de formación.



<b>MEDIDA 6.2.</b>	Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo de igualdad.</li> </ul>

<b>MEDIDA 6.3.</b>	Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de mujeres y hombres que han solicitado plazas en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.</li> <li>• Porcentaje de los/as mismos/as a quienes se les han adjudicado las plazas.</li> </ul>

**Objetivo 7: Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador.**

<b>MEDIDA 7.1.</b>	Realizar un seguimiento del número de formadoras y formadores y buscar el equilibrio en la representación por sexo, determinando actuaciones compensadoras en caso de desequilibrio (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de formadoras y formadores en el plan de formación anual.</li> <li>• Características de las actuaciones puestas en marcha cuando se han detectado desequilibrios.</li> </ul>
-------------	--

### Eje 3. Promoción

**Objetivo 8: Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.**

(La medida 1.1. está también vinculada a este objetivo).

<b>MEDIDA 8.1.</b>	Establecer un sistema de indicadores que permita recoger la evolución en el número de mujeres y hombres en distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan no solamente altos cargos y direcciones, sino también las jefaturas de los servicios, direcciones, divisiones y departamentos.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del sistema de indicadores elaborado.</li> <li>• Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos puestos de responsabilidad (direcciones, jefaturas, divisiones, departamentos)</li> </ul>

**Objetivo 9: Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las trabajadoras.**

<b>MEDIDA 9.1.</b>	Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015, en su caso (cuando haya ofertas).
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores según tipología de la contratación (contratos temporales, funcionariado interino, de carrera...).</li> </ul>

## Eje 4. Retribuciones

### Objetivo 10: Garantizar la igualdad retributiva.

<b>MEDIDA 10.1.</b>	Realizar un análisis del impacto de género de los complementos asociados a cada puesto, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del análisis de género realizado respecto a los complementos asociados a cada puesto, de los resultados obtenidos y de las medidas adoptadas.</li> </ul>

<b>MEDIDA 10.2.</b>	Poner en marcha indicadores de seguimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos elementos del complemento específico.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del sistema de indicadores elaborado.</li> <li>• Evolución de las cantidades percibidas por mujeres y hombres en los distintos elementos del complemento específico.</li> </ul>

<b>MEDIDA 10.3.</b>	Incorporar indicadores que permitan comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables en el informe anual sobre igualdad retributiva municipal.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2015.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del sistema de indicadores elaborado.</li> <li>• Evolución de las retribuciones medias percibidas por trabajadores y trabajadoras según las diversas variables.</li> </ul>

## Eje 5. Conciliación

**Objetivo 11: Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.**

<b>MEDIDA 11.1.</b>	Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.
---------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de acciones formativas sobre igualdad en las que se han incorporado contenidos relacionados con la corresponsabilidad.</li> <li>• Porcentaje de hombres participantes en dichas acciones formativas sobre el total.</li> <li>• Evolución en el porcentaje de hombres que solicitan permisos, excedencias y medidas de conciliación desde la puesta en marcha de la medida.</li> </ul>

<b>MEDIDA 11.2.</b>	Aumentar la duración del permiso por paternidad en cinco días, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos/as desde el nacimiento.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	2014
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución en el nº de días de permiso por paternidad.</li> <li>• Nº de hombres que hacen uso de dicho permiso anualmente.</li> </ul>

**Objetivo 12: Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

<b>MEDIDA 12.1.</b>	Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación por parte del personal, de cara a la implantación a futuro de nuevas medidas o al ajuste las existentes en función de dichas necesidades.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.

PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y características de las propuestas de conciliación recogidas.</li> <li>• Nº y características de las medidas de conciliación puestas en marcha a partir de dichas propuestas.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores y trabajadoras beneficiarios/as de dichas medidas.</li> </ul>

<b>MEDIDA 12.2.</b>	Aprobar y poner en práctica un plan de teletrabajo.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del plan de teletrabajo puesto en marcha.</li> <li>• Tipología de los puestos de trabajo desde los que se puede solicitar esta medida y porcentaje de mujeres y hombres que los ocupan.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores y trabajadoras beneficiarios/as del plan de teletrabajo de manera.</li> </ul>

<b>MEDIDA 12.3.</b>	Fomentar la participación en actividades formativas en la modalidad de teleformación.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios.
PUESTA EN MARCHA	2015.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de acciones formativas en modalidad de teleformación sobre el total de acciones del plan de formación.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han participado en acciones de teleformación sobre el total de participantes en el plan de formación.</li> </ul>

## Eje 6. Salud laboral

**Objetivo 13: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

<b>MEDIDA 13.1.</b>	Revisar el protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y difundir dicho protocolo entre toda la plantilla.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del protocolo elaborado, de las actuaciones de difusión del mismo puestas en marcha y de las medidas preventivas llevadas a cabo.</li> <li>• Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo.</li> <li>• Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.</li> </ul>

**Objetivo 14: Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.**

<b>MEDIDA 14.1.</b>	Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios (Servicio de Prevención y Salud).
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y características de los puestos de trabajo de los que se ha realizado una evaluación de los riesgos psicosociales.</li> <li>• Características de las actuaciones puestas en marcha para mejorar la prevención de riesgos en los puestos de oficina.</li> </ul>

## Eje 7. Comunicaciones

**Objetivo 15: Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.**

<b>MEDIDA 15.1.</b>	Mantener la formación periódica del personal para la utilización de un lenguaje no sexista.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nº de acciones formativas sobre utilización de un lenguaje no sexista impartidas anualmente.</li><li>• Nº y porcentaje de mujeres y hombres participantes en dichas acciones formativas sobre el total del personal municipal.</li></ul>

<b>MEDIDA 15.2.</b>	Revisar y renovar la instrucción municipal para la utilización de un lenguaje administrativo no sexista puesta en marcha en 1996.
RESPONSABLES	Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido la nueva instrucción municipal.</li></ul>



## Eje 8. Excelencia en igualdad

**Objetivo 16: Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.**

<b>MEDIDA 16.1.</b>	Estudiar la incorporación de cláusulas en la contratación pública que valoren positivamente a aquellas empresas que hayan implementado planes o medidas de igualdad, posean distintivos de igualdad o se destaquen por su compromiso con la igualdad de género.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, Dirección General Económico Financiera y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de las actuaciones realizadas.</li> </ul>

**Objetivo 17: Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión**

<b>MEDIDA 17.1.</b>	Desagregar por sexo todos los indicadores, datos e informes.
RESPONSABLES	Distintas concejalías, quienes elaboren los datos e informes.
PUESTA EN MARCHA	2014 (informes realizados en ese año y en los sucesivos).
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de las actuaciones puestas en marcha para conseguir que todos los datos, informes... se realicen de manera desagregada por sexo.</li> <li>• Evolución en el nº de informes, datos...que se detecta que no se realizan de forma desagregada desde la puesta en marcha de la medida.</li> </ul>

<b>MEDIDA 17.2.</b>	Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014 (segundo semestre).
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y características de las evaluaciones de impacto de género realizadas de forma previa a la puesta en marcha de cambios en la política de gestión de RRHH.</li> <li>• Porcentaje de casos en los que se ha detectado un impacto negativo de género y actuaciones puestas en marcha en cada caso.</li> </ul>

<b>MEDIDA 17.3.</b>	Elaborar un instrumento integral que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal.
RESPONSABLES	Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	Inmediata.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y características del instrumento de evaluación, y nº y características de los indicadores que contiene.</li> <li>• Nº de desviaciones en los indicadores detectadas y actuaciones puestas en marcha para corregirlas.</li> </ul>

<b>MEDIDA 17.4.</b>	Impulsar la elaboración de planes de igualdad por todas las empresas municipales que carezcan de ellos.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
PUESTA EN MARCHA	2014.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evolución en el porcentaje de empresas municipales que cuentan con plan de igualdad.</li></ul>
-------------	--

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** del plan de igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.

Por su parte la **evaluación** está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previstos, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.

La principal **herramienta para el seguimiento y la evaluación** del plan de igualdad es el instrumento integral detallado en la medida 17.3, en el que se reflejarán todos los indicadores contenidos en el presente plan de igualdad así como los utilizados para la elaboración del diagnóstico previo, y que proporcionará la información necesaria para conocer la evolución de la distribución del personal y del grado de cumplimiento de las medidas.

En función de la naturaleza y características de los indicadores, su **actualización** se realizará bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones (por ejemplo la aprobación y difusión de la instrucción para la utilización de un lenguaje no sexista), bien de manera semestral a fin de comprobar la evolución de los datos (por ejemplo el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con contratos temporales).

Las distintas **responsabilidades** de las tareas de seguimiento y evaluación corresponden a:

- Los departamentos municipales responsables de la ejecución de cada una de las medidas serán los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el estado de los indicadores (bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones, bien semestralmente).
- La Dirección General de Servicios de la Concejalía de Administración Pública y Hacienda del Ayuntamiento de Gijón, elaborará semestralmente un extracto del estado de todos los indicadores.

- La Comisión de Igualdad revisará semestralmente dicho extracto para realizar un seguimiento de la correcta evolución de los mismos y determinar la necesidad de redefinición de las actuaciones.
- La Dirección General de Servicios y la Oficina de Políticas de Igualdad serán responsables de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos una vez finalizados los 3 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de la revisión y valoración de la evaluación final, y de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como de la probación del mismo.

## 6. CRONOGRAMA

 Periodo de implantación de cada medida

\* En su caso, cuando haya ofertas

			2014	2015	2016	
Eje 1	Objetivo 1	Medida 1.1		*	*	
		Medida 1.2		*	*	
	Objetivo 2	Medida 2.1				
	Objetivo 3	Medida 3.1				
	Objetivo 4	Medida 4.1				
Eje 2	Objetivo 6	Medida 5.1				
		Medida 6.1				
		Medida 6.2				
	Medida 6.3					
Objetivo 7	Medida 7.1					
Eje 3	Objetivo 8	Medida 8.1				
	Objetivo 9	Medida 9.1		*	*	
Eje 4	Objetivo 10	Medida 10.1				
		Medida 10.2				
		Medida 10.3				
Eje 5	Objetivo 11	Medida 11.1				
		Medida 11.2				
	Objetivo 12	Medida 12.1				
Eje 6	Objetivo 13	Medida 12.2				
		Medida 12.3				
		Objetivo 14	Medida 13.1			
Eje 7	Objetivo 15	Medida 14.1				
		Medida 15.1				
Eje 8	Objetivo 17	Medida 15.2				
		Objetivo 16	Medida 16.1			
		Medida 17.1				
		Medida 17.2				
		Medida 17.3				
		Medida 17.4				