



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



*Empresa Municipal De Infraestructuras Y
Servicios De Albacete S.A.*

Con la colaboración de



ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN.....	1
B. CONTEXTO SOCIAL.....	2
C. MARCO LEGISLATIVO.....	4
D. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
E. FASES DEL PLAN.....	5
F. AGENTES IMPLICADOS.....	7
G. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
H. TEMPORALIDAD.....	8
I. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
J. PLAN DE ACCIÓN.....	10
K. CALENDARIO.....	37
L. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	42
M. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
N. ANEXOS.....	47

A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A. (2020-2024) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la organización, junto con la comisión de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

B. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir "malas prácticas" realizadas, en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso mujeres, pero también hombres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan "competitivas" o que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como "cosa de mujeres". Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección u ocupar un puesto de mayor responsabilidad hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como factores a tener en cuenta en la promoción la "disponibilidad" o mayor dedicación al trabajo remunerado.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal

responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de estacionalidad y parcialidad** y lo que se denomina "brecha salarial".

Hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." Y "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Por otra parte, en su artículo 48 establece que "*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos*

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

C. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público”, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su **artículo 45** establece la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más 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 este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral

hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

D. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

E. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de Emisalba son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, durante todo el proceso. Ver [Anexo II](#) y [Anexo III](#).

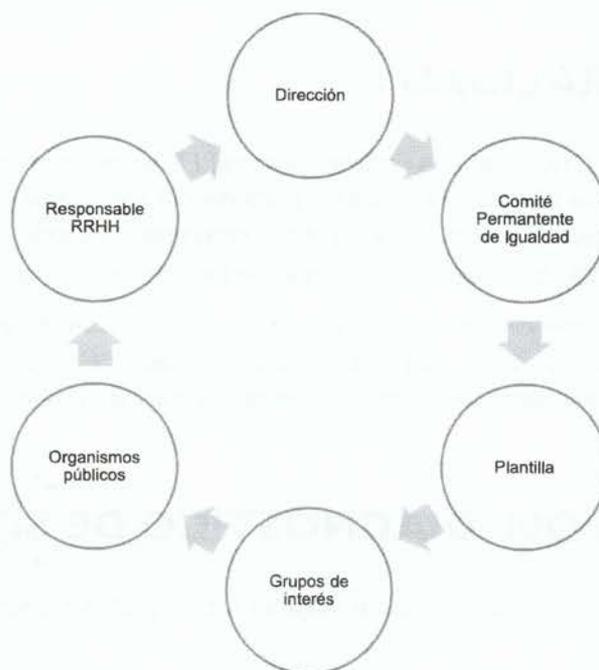
PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

F. AGENTES IMPLICADOS



G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos **centros de trabajo** que Emisalba pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica **a la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

H. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Emisalba para **cuatro años** (2020 - 2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 8 áreas de intervención, 23 objetivos y 35 medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral y/o anual, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.

I. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El **total de plantilla** de la entidad es de 8 mujeres (26%) y 23 hombres (74%), es decir, 31 personas en total.

De este análisis podemos extraer que la plantilla cuenta con una plantilla con una infrarrepresentación femenina, propia del sector masculinizado al que pertenece.

Vemos que existe **segregación horizontal** con la mayoría de puestos, ya que, como se puede observar, prácticamente todas son masculinizadas y un puesto feminizado.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, la mayoría, tanto de hombres (65%) como de mujeres (63%), pertenece al puesto de "Oficiales de 3ª y Especialistas".

Con respecto a los resultados de la encuesta, vemos que un 46% del total de los hombres encuestados y un 25% de las mujeres encuestadas piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo y un 85% del total de los hombres encuestados y un 75% de las mujeres encuestadas porque la selección se realiza con pruebas objetivas.

Podría decirse que en la entidad solo hay segregación vertical a nivel de dirección, ya que este puesto solo se encuentra ocupado por una persona, en este caso masculina.

Hay que destacar que el nivel intermedio se encuentra equilibrado en género, habiendo un porcentaje del 60%-40% entre hombres y mujeres respectivamente.

En Emisalba, en el último año, no ha promocionado ningún empleado/a.

En la encuesta, respecto a las posibilidades de promoción de mujeres y hombres, la mayoría de la plantilla (100% de los encuestados y 75% de las encuestadas) piensa que ambos tienen las mismas posibilidades de promoción porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo y/o porque se motiva a todos por igual para acceder a la promoción.

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que Emisalba no dispone de una política salarial establecida, las retribuciones se realizan tal y como establece siempre el convenio colectivo.

Podemos ver que hay una brecha salarial real de 23%, aunque si descartamos la posible causa de que estas diferencias salariales se deban a personas que no han trabajado un año completo, la brecha salarial sería de 26%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de 12%.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

Un 100% de los encuestados y un 88% de las encuestadas piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

Por el momento, no se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

También, un alto porcentaje indica que se realiza la formación fuera de horario laboral. Tanto en mujeres, como en hombres, hay un 75% y 62% respectivamente, que no solicita cursos de formación.

En relación a los **tipos de contrato** la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto para mujeres (75%) como para hombres (91%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, en Zona Azul, un 36% de hombres, contesta que no tiene ningún problema, un 55% de hombres y un 83% de mujeres que tiene "alguna", un 9% de hombres y un 17% de mujeres, tiene bastante o mucha dificultad a la hora de querer conciliar.

En Estación Autobuses, un 50% de hombres y un 100% de mujeres, contesta que no tiene ningún problema, un 50% de hombres que tiene "alguna".

Se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación a los resultados de la encuesta:

La mayoría de la plantilla encuestada, un 77% de los hombres y un 63% de las mujeres, piensa que en Emisalba no se utiliza publicidad o lenguaje sexista y que la imagen que transmite la empresa, como el lenguaje empleado, es igualitario.

Por otra parte, no se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

La mayor parte de la plantilla encuestada, un 77% de hombres y un 25% de mujeres, piensan que en la entidad no se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas, considerando que hay un clima igualitario en ese aspecto. En esta misma pregunta, un 50% de mujeres indica que "no sé, algo se ha comentado" y un 13% en la opinión de que se ha presenciado y/o se ha vivido.

Además, un 76% de la plantilla piensa que no se dan o se han dado casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, valorando que el clima resulta igualitario.

J. PLAN DE ACCIÓN

I. OBJETIVOS GENERALES

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

1

SELECCIÓN PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.

Medida: Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso
Inclusión compromiso (si/no)
Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal de pre-selección y/o toda la plantilla, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2021

Indicadores Aumento % contratación del sexo subrepresentado
Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)
Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía
Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad

Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas.

Responsables Responsable de comunicación y marketing

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores Alcance
Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

2

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Combatir la brecha salarial
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento

Medida: Registro salarial

Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Noviembre 2020 - Septiembre 2022
Indicadores	<p>% Brecha</p> <p>Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p>Registro actualizado regularmente (si/no)</p> <p>Registro realizado (si/no)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos

Profundizar en las causas del mayor porcentaje de contratos temporales en mujeres y las posibilidades de su cambio a contrato indefinido

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2021 - Septiembre 2022

Indicadores *Estudio realizado (si/no)*
% de mujeres que pasan a indefinido

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación sobre gestión del tiempo

Realizar cursos de gestión de equipos de trabajo y/u organización del tiempo de trabajo

Responsables Responsable de Formación

Fecha Octubre 2022 - Septiembre 2023

Indicadores *Impartido curso de formación (si/no)*
Satisfacción percibida
Lugar y fecha de celebración
Entidad y/o persona docente
Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad
Mejora en la organización (encuesta, entrevista...)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste curso(s)

Medida: Descuento para actividades saludables (gimnasios, clases de yoga, fisioterapia, psicólogo, etc.)

Establecer un convenio con un determinado gimnasio, centro de yoga, centro de fisioterapia, etc. para que los trabajadores/as tenga un determinado descuento a la hora de inscribirse o por sesión.

Responsables Dirección

Fecha Abril 2022 - Septiembre 2023

Indicadores *Convenio establecido (si/no)*
Nº de personas, por sexo, que se benefician de esta medida

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

Medida: Seguro de vida, accidente o invalidez

Contratar un seguro vida, accidente o invalidez para la plantilla

Responsables Dirección

Fecha Octubre 2023 - Septiembre 2024

Indicadores Seguro contratado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

Medida: Seguro médico

Contratar un seguro médico para la plantilla

Responsables Dirección

Fecha Octubre 2023 - Septiembre 2024

Indicadores Seguro contratado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

Medida: Comunicación interna de vacantes

Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la entidad) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores *Nº de mujeres y hombres que presentan candidatura Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

4

FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

Medida: Charla formativa en género al Comité de Igualdad

Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y/o RLT

Responsables Responsable de Formación

Fecha Octubre 2020 - Diciembre 2020

Indicadores *Entidad y/o persona docente*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Responsables	Responsable de Formación		
Fecha	Octubre 2021 - Septiembre 2022		
Indicadores	<i>Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Ponentes o docentes</i> <i>Satisfacción percibida</i>		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medida: Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente

Responsables	Responsable de Formación		
Fecha	Octubre 2020 - Septiembre 2024		
Indicadores	<i>% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</i> <i>% de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Garantizar una formación no sexista

Garantizar una formación no sexista revisando los contenidos a impartir (manuales, contenidos, etc.) tanto en formación in-company como online o a distancia.

Responsables	Responsable de Formación		
Fecha	Octubre 2020 - Septiembre 2024		
Indicadores	<i>Nº materiales revisados/editados</i> <i>Resultados obtenidos</i>		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

5

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla

Medida: Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Octubre 2020 - Febrero 2021		
Indicadores	<i>Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</i> <i>Documento realizado (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Permiso para atender emergencias

Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas

Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Octubre 2020 - Febrero 2021		
Indicadores	<i>% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Octubre 2020 - Septiembre 2024		
Indicadores	<i>Base de datos permisos (si/no)</i> <i>Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Jornada intensiva

Implantar una jornada intensiva en la entidad

Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Octubre 2023 - Septiembre 2024		
Indicadores	<i>Jornada intensiva implantada (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medida: Permiso por maternidad/paternidad ampliados.

Ampliación de permisos de maternidad/paternidad a lo estipulado por ley.

Responsables Dirección

Fecha Agosto 2023 - Enero 2024

Indicadores Medida adoptada (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Febrero 2021

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*
Alcance
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Plan de Comunicación en materia de Igualdad.

Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de Igualdad.

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Febrero 2021

Indicadores *Alcance*
Canales de información utilizados
Plan de comunicación puesto en marcha (si/no)
Plan de comunicación realizado (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Febrero 2021 - Septiembre 2021
Indicadores	<i>Revisión del lenguaje (si/no)</i> <i>Revisión de las imágenes (si/no)</i> <i>Enumerar fuentes revisadas</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campañas de comunicación en día conmemorativos

Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 22 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.

Responsables Responsable de comunicación y marketing

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores Alcance
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Reseña en la web en temática de igualdad

Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Responsables Responsable de comunicación y marketing

Fecha Octubre 2020 - Febrero 2021

Indicadores % de visitas
Reseña incorporada en la web (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2021

Indicadores *Buzón de sugerencias implantado (si/no)*
Metodología definida (si/no)
Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas
Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad y Responsable de Sistemas informáticos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

7

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

Responsables Responsable de Formación

Fecha Febrero 2021 - Febrero 2022

Indicadores *Formación impartida (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables Responsable de RRHH y PRL

Fecha Octubre 2020 - Diciembre 2020

Indicadores
Alcance
Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
Protocolo difundido (si/no)
Protocolo realizado (si/no)
Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Folletos/carteles/trípticos sobre acoso

Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos

Responsables Responsable de RRHH y PRL

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2021

Indicadores *Alcance*
Cambios percibidos en el ambiente de trabajo
Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos

Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.

Responsables Responsable de RRHH y PRL

Fecha Septiembre 2021 - Septiembre 2022

Indicadores *Riesgos percibidos*

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Realizar un estudio de riesgos psicosociales

Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.)

Responsables Responsable de RRHH y PRL

Fecha Septiembre 2021 - Septiembre 2022

Indicadores *Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación en materia de violencia contra las mujeres

Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso

Responsables Responsable de Formación

Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2023
Indicadores	<p><i>Curso impartido (si/no)</i></p> <p><i>Lugar y fecha de celebración</i></p> <p><i>Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</i></p> <p><i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i></p> <p><i>Satisfacción percibida</i></p>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Módulos transversales sobre violencia contra las mujeres

Introducir módulos transversales sobre acoso y sus tipologías en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.

Responsables	Responsable de RRHH y PRL
Fecha	Octubre 2020 - Septiembre 2024
Indicadores	<p><i>Satisfacción percibida</i></p> <p><i>Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</i></p> <p><i>Lugar y fecha de celebración</i></p> <p><i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i></p>

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos, Formación y PRL.	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	—

8

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés

Medida: Código de conducta

Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.

Responsables	Responsable de RSC
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2023
Indicadores	Código de conducta difundido (si/no) Código de conducta elaborado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de RSC	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo

Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

Responsables Responsable de RSC

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores *Alcance*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de RSC	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Priorizar la contratación de proveedores que implementan políticas de igualdad

Priorizar la elección de empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad, o realicen acciones positivas en esta materia

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Responsables Responsable de compras

Fecha Octubre 2020 - Septiembre 2024

Indicadores % empresas proveedoras con plan de igualdad

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y Departamento de Compras	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



K. CALENDARIO

	2020			2021			2022			2023			2024												
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	
SELECCIÓN PERSONAL																									
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																									
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																									
Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad																									
CONDICIONES DE TRABAJO																									
Registro salarial																									
Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos																									
Formación sobre gestión del tiempo																									

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



	2020			2021			2022			2023			2024											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Garantizar una formación no sexista																								
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR																								
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																								
Permiso para atender emergencias																								
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																								
Jornada intensiva																								
Permiso por maternidad/paternidad ampliados.																								
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																								
Campana para la difusión del Plan de Igualdad																								

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



	2020			2021			2022			2023			2024											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Plan de Comunicación en materia de Igualdad.																								
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																								
Campañas de comunicación en día conmemorativos																								
Reseña en la web en temática de igualdad																								
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad																								
SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES																								
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																								
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																								
Folleto/carteles/trípticos sobre acoso																								

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



	2020			2021			2022			2023			2024											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos																								
Realizar un estudio de riesgos psicosociales																								
Formación en materia de violencia contra las mujeres																								
Módulos transversales sobre violencia contra las mujeres																								
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL																								
Código de conducta																								
Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo																								
Priorizar la contratación de proveedores que implementan políticas de igualdad																								

L. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

I. SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ejemplo, si un Plan de Igualdad, tiene

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2018 a diciembre de 2022, se deberán realizar en diciembre de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

4. METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la empresa será difundido al resto de personal.

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



M. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de igualdad

Enrique Espinosa López	Gerente
Vicente Martínez Martínez	Encargado estación de autobuses
Laura Toledo Martinez	Factora estación autobuses
Rafael Losa Gonzalez	Delegado de los trabajadores. Controlador
José Javier Costa Sánchez	Delegado de los trabajadores. Estación de autobuses
Pilar Fernández Lozoya	Controladora

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 23 de octubre de 2020.

N. ANEXOS

[Anexo I. Compromiso de la Dirección](#)

[Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad y Reglamento Interno](#)

[Anexo III. Actas de Reunión de la Comisión de Igualdad](#)

[Anexo IV. Glosario de Términos](#)

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En **Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.**, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, durante el año 2020, está previsto que se constituya una "Comisión de Igualdad" que será el equipo de trabajo interno encargado de la elaboración del Plan y, por supuesto, de velar por su cumplimiento e implantación. También elaboraremos un diagnóstico de situación previo en el que se analizarán datos cuantitativos y cualitativos en relación a los procesos de selección, acceso al empleo, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación y lenguaje, etc.

Asimismo, desde la Dirección, junto con este equipo, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión, que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Albacete, a 14 de abril de 2020



Fdo. Dirección

FIRMADO POR:

JUAN RAFAEL LOSA GONZALEZ
CONTROLADOR DELEGADO DE PERSONAL
27/04/2020 18:04



Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete

Calle Federico García Lorca, 5, 02001 Albacete
Tel. +34 967 21 60 12
emisalba@emisalba.com

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la entidad **Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.**, la representación de la empresa y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A. considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos y situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

1. Constitución del Comité Permanente de Igualdad

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como órgano mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración, aplicación y/o seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

2. Composición:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por personas representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de elecciones establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente del Comité Permanente de Igualdad.

En el caso concreto de **Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.**, el comité de igualdad, quedará constituido, por un lado, por tres (3) personas que representaran legalmente a la empresa, y, por otro lado, tres (3) personas de plantilla, pertenecientes a la representación legal de la plantilla.

Página | 1

FIRMADO POR:

MARIA PILAR FERNANDEZ LOZOYA
CONTROLADORA
28/04/2020 10:03

FIRMADO POR:

EL DIRECTOR GERENTE
ENRIQUE ESPINOSA LOPEZ
28/04/2020 10:13

FIRMADO POR:

VICENTE MARTÍNEZ MARTÍNEZ
ENCARGADO
28/04/2020 10:19

FIRMADO POR:

JOSE JAVIER COSTA SANCHEZ
FACTOR DELEGADO DE PERSONAL
04/05/2020 11:14

FIRMADO POR:

LAURA TOLEDO MARTINEZ
FACTORA ESTACION DE AUTOBUSES
04/05/2020 12:08



ACTA COMISION PLAN DE IGUALDAD - EMISALBA (AYUNTAMIENTO DE ALBACETE) -
Cod.1739531 - 27/04/2020

Documento firmado electrónicamente.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://emisalba.sedipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: PDVK3X-GKAA676V

Hash SHA256:
bLTzgvL8KDjLNrhx
GAC6x5fJAV8pDr+YS
R+YcFB9Q=

Pág. 1 de 3

Todas las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con el Reglamento (UE) 2016/679 de Parlamento Europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 y demás legislación aplicable.

El comité de pleno consentimiento queda constituido oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

Nombre	DNI	Cargo
ENRIQUE ESPINOSA LÓPEZ	47080377-K	GERENTE
VICENTE MARTINEZ MARTINEZ	05142451-L	ENCARGADO ESTACIÓN AUTOBUSES
LAURA TOLEDO MARTINEZ	47075540 - Z	FACTORA ESTACIÓN AUTOBUSES

En representación de la plantilla:

Nombre	DNI	Cargo
RAFAEL LOSA GONZÁLEZ	07547764 - S	DELEGADO DE LOS TRABAJADORES CONTROLADOR
JOSE JAVIER COSTA SÁNCHEZ	05143973 - T	DELEGADO DE LOS TRABAJADORES ESTACIÓN AUTOBUSES
PILAR FERNANDEZ LOZOYA	44381397 -E	CONTROLADORA

3. Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- De manera ordinaria con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad; y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- De manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. Funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

Página | 2



ACTA COMISION PLAN DE IGUALDAD - EMISALBA (AYUNTAMIENTO DE ALBACETE) - Cod.1739531 - 27/04/2020

Documento firmado electrónicamente.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://emisalba.sedipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: PDVK3X-GKAA676V

Hash SHA256:
bLTzgvL8KDjLNrhx
GAC6x5fJAV8pDr+YS
R+vYcFB9Q=

Pág. 2 de 3

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos corporativos (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - i. Acceso al empleo
 - ii. Condiciones de trabajo
 - iii. Promoción profesional y formación
 - iv. Ordenación del tiempo de trabajo
 - v. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - vi. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además, el comité se compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor transversal perseguido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

En Albacete, a 23 de abril de 2020

Página | 3



**ACTA COMISION PLAN DE IGUALDAD - EMISALBA (AYUNTAMIENTO DE ALBACETE) -
Cod.1739531 - 27/04/2020**

Documento firmado electrónicamente.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://emisalba.sedipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: PDVK3X-GKAA676V

Hash SHA256:
bLTzgvL8KDjLNrhx
GAC6x5IJAV8pDr+YS
R++YcFB9Q=

Pág. 3 de 3

**ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA
COMISIÓN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO**

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



**ANEXO III. ACTAS DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN
DE IGUALDAD**

REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
ASUNTO: Revisión del diagnóstico

En Albacete, a fecha 9 de septiembre de 2020, en horario de 9:00 h a 12:00 horas, comienza encontrándose reunidos la comisión de igualdad de la entidad EMPRESA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE ALBACETE S.A. conformado por:

En representación de la entidad,

- Enrique Espinosa López
- Vicente Martínez Martínez
- Laura Toledo Martínez

En representación de la plantilla,

- Rafael Losa Gonzalez
- José Javier Costa Sánchez
- Pilar Fernández Lozoya

Para tratar el siguiente Orden del día:

1. Aprobación de los resultados obtenidos en el diagnóstico
2. Firma del diagnóstico de situación mediante la presente acta
3. Charla de sensibilización-información en materia de igualdad. 1 hora aprox.
Se proyectará una presentación que contendrá información sobre:
 - Novedades legislativas en materia de igualdad en la empresa.
 - Conceptos básicos en materia de igualdad.
 - Planes de igualdad. Conceptos, fases, metodología, implantación.
 - Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
4. Planificación – Calendarización de la elaboración del Plan de Igualdad.
5. Otros
6. Ruegos y preguntas

En Albacete, a 9 de septiembre de 2020

Atentamente,

Fdo.: Comisión de igualdad



REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
ASUNTO: Aprobación del Plan de Igualdad

En Albacete, a fecha 16 de octubre de 2020, en horario de 10:00 h a 12:00 horas, comienza encontrándose reunidos la comisión de igualdad de la entidad EMPRESA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE ALBACETE S.A. conformado por:

En representación de la entidad,

- Enrique Espinosa López
- Vicente Martínez Martínez
- Laura Toledo Martinez

En representación de la plantilla,

- Rafael Losa Gonzalez
- José Javier Costa Sánchez
- Pilar Fernández Lozoya

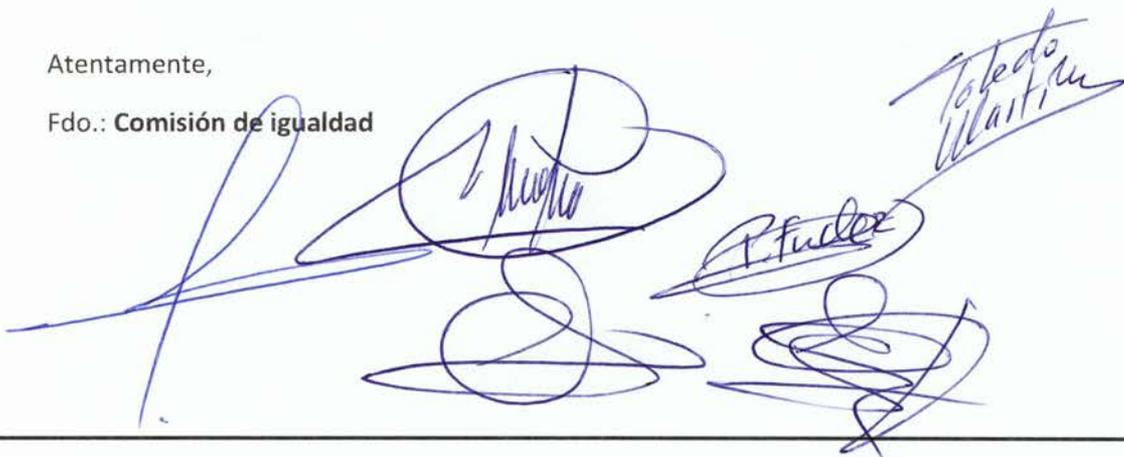
Para tratar el siguiente Orden del día:

1. Aprobación medidas Plan de Igualdad
2. Firma del Plan de Igualdad
3. Otros
4. Ruegos y preguntas

En Albacete, a 16 de octubre de 2020

Atentamente,

Fdo.: **Comisión de igualdad**



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that reads "Toledo Martínez".

REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
ASUNTO: Aprobación del Plan de Igualdad

En Albacete, a fecha 23 de octubre de 2020, en horario de 10:00 h a 12:00 horas, comienza encontrándose reunidos la comisión de igualdad de la entidad EMPRESA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE ALBACETE S.A. conformado por:

En representación de la entidad,

- Enrique Espinosa López
- Vicente Martínez Martínez
- Laura Toledo Martinez

En representación de la plantilla,

- Rafael Losa Gonzalez
- José Javier Costa Sánchez
- Pilar Fernández Lozoya

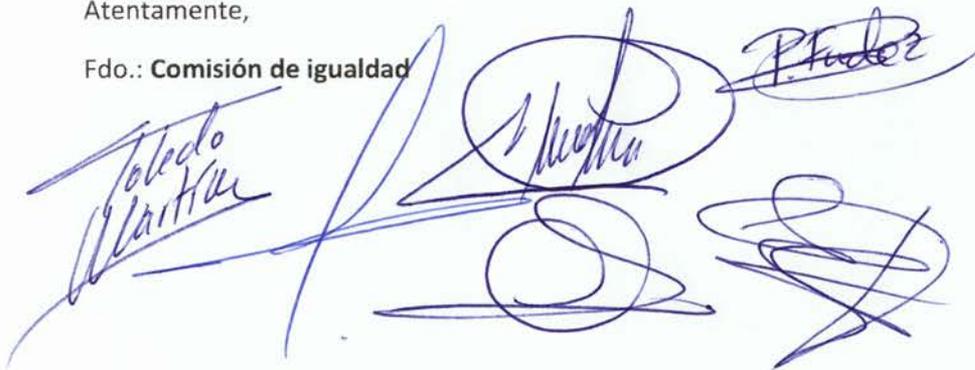
Para tratar el siguiente Orden del día:

1. Revisión del documento final del Plan de Igualdad
2. Firmar y aprobar el Plan de Igualdad definitivo para Emisalba S.A.
3. Otros
4. Ruegos y preguntas

En Albacete, a 23 de octubre de 2020

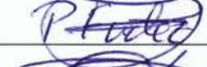
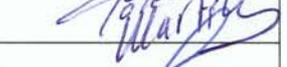
Atentamente,

Fdo.: **Comisión de igualdad**



CONTROL DE ASISTENCIA

ENTIDAD ORGANIZADORA: Concilia2		
Denominación de la acción formativa: Charla de sensibilización en Igualdad de Oportunidades		
EMPRESA: EMISALBA, S.A.	CIF: A02013530	
Responsables de la Formación: M ^a Victoria García		
FECHA: 9/09/2020	Mañana/Tarde: M	Horario: 9:00- 10:00

NOMBRE	DEPARTAMENTO/PUESTO	DNI	FIRMA
Vicente Martínez	ESTACION/ENCARGADO	05112451-L	
Rafael Losa González	O.R.A./Delegado	07547764-S	
Pilar Fernández Lora	O.R.A./Controladora	41381397-E	
Jose J. Costa Sanchez	Estacion/Delegado	5143973-T	
LAURA TOLEDO MARTÍNEZ	ESTACIÓN/FACTOR	47075540-Z	
ENRIQUE ESPINOSA WIFE	GERENTE	47080377-K	

Observaciones:

ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal De Infraestructuras Y Servicios De Albacete S.A.



PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).