



II PLAN DE IGUALDAD

PARA EL PERSONAL
DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN,
ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y
EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

2018-2021

INDICE

1.INTRODUCCIÓN	3
2.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
3.ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD	9
EJE 1: Acceso al empleo y contratación	9
EJE 2: Promoción y representación.....	14
EJE 3: Formación	16
EJE 4: Retribuciones	20
EJE 5: Corresponsabilidad y conciliación	21
EJE 6: Salud laboral	23
EJE 7: Comunicaciones.....	25
EJE 8: Transversalidad del principio de igualdad	27
4.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
5. CRONOGRAMA.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El presente II Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo, supone la consolidación del compromiso municipal puesto en marcha con el I Plan para la incorporación del respeto por la igualdad de género en su gestión.

Los resultados obtenidos de la evaluación del I Plan de Igualdad y del nuevo diagnóstico realizado sobre la presencia y condiciones laborales de la plantilla, así como el análisis de las prácticas de gestión llevadas a cabo, son interpretados desde una perspectiva totalmente positiva. Algunos de los aspectos que se pueden destacar son:

- A pesar de estar aún muy lejos de alcanzar una situación de equidad, se ha incrementado ligeramente la presencia de los hombres en la utilización de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Se ha implantado un programa piloto de teletrabajo e incrementado las actividades formativas en la modalidad de teleformación.
- Se han realizado informes de impacto de género de pruebas selectivas de los departamentos municipales que cuentan con una presencia más desequilibrada según sexo.
- Se han introducido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con legislación en materia de igualdad.
- Se ha elaborado de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Se ha puesto en marcha un estudio para analizar la brecha salarial existente en el Ayuntamiento y las empresas municipales, a partir del cual se pretende poner en marcha las actuaciones pertinentes para intervenir sobre las posibles discriminaciones que se detecten.
- Se ha revisado y renovado la instrucción municipal para la utilización de un lenguaje administrativo no sexista.
- Cabe destacar así mismo la aprobación y puesta en marcha de una Instrucción municipal de cláusulas sociales en la contratación pública que incluye criterios de género en la valoración de las empresas adjudicatarias.

A pesar de que en algunos indicadores no se han producido aun avances significativos (como en la elevada segregación por sexo de algunos puestos y departamentos), se debe tener en cuenta que muchos objetivos no pueden ser planteados a corto plazo, y que lo que se valora positivamente es que se hayan comenzado a poner en marcha actuaciones, a generar una dinámica de trabajo en la que partiendo del conocimiento de la situación se planifiquen, pongan en marcha y se evalúen medidas para avanzar en el respeto por la igualdad de género.

En este sentido es especialmente reseñable el papel jugado por la Comisión de Igualdad, que cuenta con representación de todos los sindicatos presentes en el Ayuntamiento y con representación así mismo de varios departamentos municipales y cuya presidencia se ostenta desde la propia Alcaldía, y que desde su creación ha tenido un papel activo en el seguimiento de las actuaciones puestas en marcha y se ha consolidado como órgano responsable final del Plan de Igualdad. Así mismo es especialmente resaltable la participación en dicha comisión de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón (la Empresa Municipal de la Vivienda, el Centro Municipal de Empresas y Divertia), que fueron incorporadas ya en el I Plan de Igualdad, lo que supuso la extensión del compromiso con la igualdad a todo el personal adscrito al Ayuntamiento.

La Comisión de Igualdad ha tenido un papel activo en la evaluación del I Plan de Igualdad y ha participado en la valoración de las medidas puestas en marcha y en la propuesta de nuevas actuaciones, siendo así mismo destacable de manera positiva el elevado grado de consenso mostrado con el mantenimiento de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad, profundizando en la mejora y ampliación de las mismas.

El presente II Plan de Igualdad, parte por lo tanto del objetivo de consolidar las actuaciones puestas en marcha en el primero y avanzar en la consecución de los objetivos planteados además de incorporar nuevas actuaciones y objetivos.

Los **principios** con los que ha sido planteado este plan son los mismos que el anterior:

- **Globalidad.** El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Participación y transparencia.** La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de

elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.

- **Transversalidad.** El plan de igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión municipales.
- **Flexibilidad.** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

El Plan de Igualdad se estructura en **8 ejes de intervención, 24 objetivos y 53 medidas.**

Los ejes de intervención recogen nuevamente las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIEMH *“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*, incorporando además materias más allá de indicadas como son el eje de Comunicación, en el que se incluyen medidas destinadas a la utilización de un lenguaje e imágenes incluyentes, un eje de Salud Laboral en el que se incorpora la prevención del acoso pero además otras actuaciones para la mejora de la salud como la evaluación de los riesgos psicosociales, y un eje de **transversalidad del principio de igualdad**, que pretende dar respuesta a las exigencias señaladas en el artículo 15 de la Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007) para las Administraciones Públicas:

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Dentro de este eje se puede destacar la incorporación de medidas destinadas a garantizar la extensión del compromiso con la igualdad a todos los servicios, Organismos Autónomos, y Empresas de Promoción y Desarrollo, así como a las empresas municipales.

En esta misma línea de fomento de la transversalidad del compromiso con la igualdad se puede destacar así mismo la introducción en el eje 2 de medidas destinadas a fomentar una mayor presencia equilibrada en los puestos de representación, tratando de hacer extensivo dicho compromiso a todos los agentes, incluidos los grupos políticos y las organizaciones sindicales y vecinales.

El plazo de vigencia del II Plan de Igualdad es de 4 años (2018-2021), y a su finalización se realizará nuevamente una evaluación final de los resultados alcanzados a partir de la cual se elaborará un nuevo plan de igualdad. En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

Respecto a los **recursos económicos** destinados a la puesta en marcha del plan de igualdad, cada departamento, unidad u organismo responsable de la puesta en marcha de actuaciones realizará cada ejercicio una previsión de gasto y destinará el presupuesto necesario para la puesta en marcha de las medidas que se encuentren bajo su responsabilidad, incluidos los costes relacionados con los tiempos de dedicación del personal implicado.

En el último apartado del presente II Plan de Igualdad se establece así mismo una propuesta de **cronograma** para la puesta en marcha de cada una de las medidas, en el que por defecto se ha definido el primer año de vigencia como punto de arranque para todas las medidas. Este cronograma deberá ser ajustado por cada unidad u organismo responsable de la puesta en marcha, adecuándose al periodo de vigencia del plan de igualdad de tal forma que al finalizar el mismo las medidas hayan sido puestas en marcha. En todo caso se considera imprescindible para la buena marcha de la implementación del plan de igualdad la puesta en marcha a la mayor brevedad las medidas que se detallan en los objetivos 21 y 22 destinadas a garantizar la transversalización y el seguimiento del plan.

Todas las medidas de intervención que se plantean en este plan de igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad el 16 de abril de 2018.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Objetivos Específicos:

1. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.
6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
7. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.
9. Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.
10. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
11. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.
12. Garantizar la igualdad retributiva.
13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
14. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

16. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.
17. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.
18. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
19. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
20. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
21. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, OOAA y EPD.
22. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.
23. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.

3. MEDIDAS A PONER EN MARCHA

A continuación, se detallan las medidas o actuaciones a poner en marcha, que se presentan clasificadas según ejes de intervención en los que se estructura el presente II Plan de igualdad y con los objetivos a los que pretenden dar respuesta.

Para cada una de las medidas se detalla los departamentos municipales responsables de su ejecución, y los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, para su seguimiento y evaluación. El periodo previsto para su puesta en marcha se detalla en el apartado de cronograma.

Eje 1. Acceso al empleo y contratación

Objetivo 1	Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo
-------------------	--

MEDIDA 1.1.	Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado y traslado de las mismas a los órganos de representación (Comité de empresa y Junta de Personal) para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales- Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo infrarrepresentado

Objetivo 2	Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad
-------------------	--

MEDIDA 2.1.	Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo - Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del protocolo

MEDIDA 2.2.	Crear un registro de personas expertas y de personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo - Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del registro

Objetivo 3	Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección
-------------------	---

MEDIDA 3.1.	Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones
--------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
---------------------	---

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas - Porcentaje de pruebas selectivas en las que se han realizado informes de impacto de género respecto al total de pruebas - Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género - Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos
--------------------	---

MEDIDA 3.2.	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo
--------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad.
---------------------	--

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total - Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo - Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos
--------------------	--

MEDIDA 3.3.	Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como la codificación de datos personales o la sustitución de las entrevistas por pruebas más objetivas)
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha

MEDIDA 3.4.	Establecer en las bases de los procesos de selección de las Oficialías de Oficios la tipología de las pruebas prácticas a realizar
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de procesos de selección de en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas - Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba

Objetivo 4	Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público
-------------------	--

MEDIDA 4.1.	Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos (y de las bolsas de empleo) temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad

MEDIDA 4.2.	Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Número y características de los procesos selectivos en los que se han introducido otros conceptos de género

Objetivo 5	Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional
-------------------	--

MEDIDA 5.1.	Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo, dando respuesta al compromiso de reducir la temporalidad a menos del 5%
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de mujeres y hombres con contratos temporales

MEDIDA 5.2.	Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para la estabilización del personal de las Escuelas Infantiles
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Presupuesto anual asignado por el Principado de Asturias y por el Ayuntamiento de Gijón/Xixón a las Escuelas Infantiles Municipales - Número de trabajadoras/es contratadas/os en Escuelas Infantiles y características de sus contratos

Eje 2. Promoción y representación

Objetivo 6	Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna
-------------------	--

MEDIDA 6.1.	Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículum profesional
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Características de las medidas puestas en marcha- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos

MEDIDA 6.2.	Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo infrarrepresentado
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos

Objetivo 7	Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad
MEDIDA 7.1.	Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad
RESPONSABLES	Junta de Gobierno Local
INDICADORES	- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos, de libre designación y de confianza
MEDIDA 7.2.	Poner en marcha actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de todas las empresas municipales y en las Juntas Rectoras de los Organismos Autónomos, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a poner en marcha para cumplirlo
RESPONSABLES	Partidos Políticos municipales y resto de organizaciones
INDICADORES	- Nº de mujeres y hombres en los Consejos de Administración y Juntas Rectoras - Nº de mujeres y hombres designados/as por cada grupo político y organización
MEDIDA 7.3.	Poner en marcha actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres tanto en los departamentos en los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos y centros de trabajo feminizados
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Nº de mujeres y hombres que promocionan según unidades, departamentos y centros de trabajo de destino

Objetivo 8	Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva
-------------------	---

MEDIDA 8.1.	Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones Mixtas y/o Técnicas
RESPONSABLES	Representantes sindicales de la Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº de mujeres y hombres en las candidaturas sindicales y en los diversos órganos de representación social

Eje 3. Formación

Objetivo 9	Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad
-------------------	---

MEDIDA 9.1.	Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	- Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo transversal de igualdad - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

MEDIDA 9.2.	Poner en marcha de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso
MEDIDA 9.3.	Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso - Nº de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
MEDIDA 9.4.	Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo realizadas - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso
MEDIDA 9.5.	Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el plan de igualdad municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género...
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de las acciones formativas realizadas en otros contenidos relacionados con la igualdad - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

Objetivo 10	Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género
--------------------	---

MEDIDA 10.1.	Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para promocionar la participación del sexo menos representado - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

MEDIDA 10.2.	Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores y/o personas dependientes
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres que han solicitado plaza en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidado de menores y/o personas dependientes - Porcentaje de los/as mismos/as al que se ha adjudicado plaza

MEDIDA 10.3.	Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas en formato de teleformación y porcentaje respecto al total de acciones formativas - Nº de mujeres y hombres participantes según tipología de formación presencial/teleformación

MEDIDA 10.4.	Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puestos directivos
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de los cursos en los que se ha reservado un porcentaje de puestos para trabajadoras y porcentaje sobre el total de cursos - Nº de mujeres y hombres participantes en los cursos destinados a la promoción

MEDIDA 10.5.	Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social y Comisión de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres participantes en los cursos de igualdad según cargo de responsabilidad/representación - Nº de acciones formativas en materia de igualdad específicas para personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores

Objetivo 11	Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador
--------------------	---

MEDIDA 11.1.	Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...)
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formadores y formadoras participantes en los distintos cursos de manera anual

MEDIDA 11.2.	Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género
RESPONSABLES	Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de procesos selectivos en los que se ha incorporado el criterio de valoración de conocimiento especializado en igualdad - Nº de formadores y formadoras seleccionados/as teniendo en cuenta este criterio

EJE 4. Retribuciones

Objetivo 12	Garantizar la igualdad retributiva
--------------------	---

MEDIDA 12.1.	Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y representación legal de la plantilla
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva - Puesta en marcha de una batería de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio

EJE 5. Corresponsabilidad y conciliación

Objetivo 13	Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados
--------------------	---

MEDIDA 13.1.	Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Nº de permisos de paternidad solicitados- Nº de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo 14	Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
--------------------	--

MEDIDA 14.1.	Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Comisión de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Nº de propuestas recibidas- Nº de propuestas a las que se ha dado respuesta- Nº y características de las medidas de conciliación puestas en marcha a partir de las propuestas recibidas

MEDIDA 14.2.	Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica y mejorando las condiciones de aplicación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de puestos y de mujeres y hombres incluidos/as en el plan de teletrabajo - Grado de satisfacción con las mejoras en las condiciones de aplicación del plan de teletrabajo que han sido puestas en marcha
MEDIDA 14.3.	Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad y Dirección General de Servicios
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de las nuevas medidas de conciliación puestas en marcha - Nº de mujeres y hombres que hacen uso de cada nueva medida de conciliación

Eje 6. Salud laboral

Objetivo 15	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
--------------------	---

MEDIDA 15.1.	Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas
---------------------	--

RESPONSABLES	Servicio de Prevención y Salud
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha para revisar la eficacia del protocolo y para el seguimiento de las actuaciones: comunicaciones a la Comisión de Igualdad- Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo- Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso
--------------------	--

MEDIDA 15.2.	Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual
---------------------	--

RESPONSABLES	Servicio de Prevención y Salud
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso
--------------------	--

Objetivo 16	Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores
--------------------	---

MEDIDA 16.1.	Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas
---------------------	--

RESPONSABLES	Servicio de Prevención y Salud
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Nº de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales según tipo de puesto, número de mujeres y hombres que los ocupan y porcentaje sobre el total de puestos
--------------------	--

MEDIDA 16.2.	Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento
---------------------	---

RESPONSABLES	Servicio de Prevención y Salud
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que tienen en cuenta la perspectiva de género
--------------------	---

MEDIDA 16.3.	Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto
---------------------	---

RESPONSABLES	Servicio de Prevención y Salud
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Nº de trabajadoras que utilizan el protocolo - Nº de incidencias recogidas - Nº de reconocimientos de incompatibilidad
--------------------	--

Eje 7. Comunicaciones

Objetivo 17	Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales
--------------------	---

MEDIDA 17.1.	Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la Instrucción y de la obligación de aplicación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Porcentaje de la plantilla al que se ha difundido la Instrucción

MEDIDA 17.2.	Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha y listado de la documentación revisada- Existencia de documentos/entradas web en los que se ha detectado un lenguaje no incluyente

Objetivo 18	Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad
--------------------	---

MEDIDA 18.1.	Poner en marcha en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Nº y características de las demandas/sugerencias recibidas y respuestas proporcionadas y actuaciones puestas en marcha a partir de las mismas

Eje 8. Transversalidad del principio de igualdad

Objetivo 19	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
--------------------	---

MEDIDA 19.1.	<p>Puesta en marcha de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007:</p> <p><i>a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.</i></p> <p><i>b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</i></p> <p><i>c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.</i></p> <p><i>d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.</i></p> <p><i>e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</i></p> <p><i>f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.</i></p> <p><i>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</i></p>
RESPONSABLES	Todos los Servicios
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de los indicadores de género incorporados - Evolución en el nº de informes, datos... elaborados desde la perspectiva de género desde la puesta en marcha de la medida - Existencia de indicadores/informes/datos... en los que se ha detectado una falta de adecuación a la perspectiva de género

Objetivo 20	Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión
--------------------	--

MEDIDA 20.1.	Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos
---------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Nº y características de las evaluaciones de impacto de género realizadas, resultados encontrados y actuaciones puestas en marcha
--------------------	--

MEDIDA 20.2.	Estudiar la puesta en marcha de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de las empresas, entes y organismos municipales
---------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General Económico Financiera
---------------------	--

INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha
--------------------	--

MEDIDA 20.3.	Estudiar la puesta en marcha de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)
---------------------	---

RESPONSABLES	Concejalía de Hacienda
---------------------	------------------------

INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha
--------------------	--

Objetivo 21	Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres
--------------------	---

MEDIDA 21.1.	Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Existencia y características del sistema de indicadores

MEDIDA 21.2.	Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de Igualdad
INDICADORES	- Existencia y características del sistema de registro

Objetivo 22	Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, OOAA y EPD
--------------------	---

MEDIDA 22.1.	Designar de manera estable a una persona como responsable de igualdad en cada servicio/entidad y facilitar su capacitación en perspectiva de género
RESPONSABLES	Todos los Servicios y entidades
INDICADORES	- Listado de personas responsables de igualdad en cada servicio/entidad - Actuaciones puestas en marcha para su capacitación en perspectiva de género

MEDIDA 22.2.	Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales
RESPONSABLES	Todos los Servicios, Organismos y empresas municipales
INDICADORES	- Características de los mecanismos de coordinación puestos en marcha

Objetivo 23	Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales
--------------------	--

MEDIDA 23.1.	Mantener, difundir y mejorar la Instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar
RESPONSABLES	Servicio de Contratación y Compras
INDICADORES	- Porcentaje de contrataciones en las que se han incluido cláusulas sociales de respeto por la igualdad de género

MEDIDA 23.2.	Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en la subvenciones
RESPONSABLES	Servicio de Contratación y Compras
INDICADORES	- Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas que valoren la igualdad de género

Objetivo 24	Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales
--------------------	---

MEDIDA 24.1.	Impulsar la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad y Junta de Gobierno Local
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones llevadas a cabo para la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales - Resultados obtenidos con la implantación de dichos planes

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas son consideradas herramientas básicas para su correcto desarrollo.

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

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

La principal **herramienta para el seguimiento y la evaluación** del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones puestas en marcha para cada una de ellas.

En función de la naturaleza y características de los indicadores, su **actualización** se realizará bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones o cuando se ponga en marcha un determinado proceso (por ejemplo, la definición de un procedimiento para dar respuesta a las demandas de conciliación recogidas en el buzón o el porcentaje de mujeres y hombres en cada tribunal de los procesos selectivos), bien de manera semestral/anual a fin de comprobar la evolución de los datos (por ejemplo, el porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad).

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

- Los departamentos municipales responsables de la ejecución de cada una de las medidas serán los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el grado de puesta en marcha de las actuaciones de manera semestral, y datos sobre los indicadores de manera anual.

- La Dirección General de Servicios de la Concejalía de Administración Pública y Hacienda del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, elaborará anualmente un extracto del estado de todos los indicadores.
- La Oficina de Políticas de Igualdad elaborará anualmente una memoria en la que se plasme la información recogida de los distintos indicadores y el estado de implantación de las medidas.
- La Comisión de Igualdad revisará anualmente la memoria para realizar un seguimiento de la correcta evolución de los indicadores y de la adecuada implementación de las medidas, y en su caso determinará la necesidad de redefinición de las actuaciones.
- La Dirección General de Servicios y la Oficina de Políticas de Igualdad serán responsables de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos una vez finalizados los 4 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de la revisión y valoración de la evaluación final, y de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como de la aprobación del mismo.

5. CRONOGRAMA

Ejes	Objetivos	Medidas	Fecha de puesta en marcha				
			2018	2019	2020	2021	
1. Acceso al empleo y contratación	1. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.	1. 1. Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado y traslado de las mismas a los órganos de representación (Comité de empresa y Junta de Personal) para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha.					
	2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.	2.1. Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. (Art. 60 EBEP)					
		2.2. Crear un registro de personas expertas y de personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección.					
	3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.		3.1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.				
			3.2. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.				
			3.3. Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como la codificación de datos personales o la sustitución de las entrevistas por pruebas más objetivas).				
			3.4. Establecer en las bases de los procesos de selección de las Oficialías de Oficios la tipología de las pruebas prácticas a realizar.				

	4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.	4.1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos (y de las bolsas de empleo) temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad				
		4.2. Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto.				
	5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional	5.1. Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo, dando respuesta al compromiso de reducir la temporalidad a menos del 5%.				
		5.2. Mantener la estrategia de negociación con el Principado de Asturias para la estabilización del personal de las Escuelas Infantiles.				
2. Promoción y representación	6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.	6.1. Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de curriculum profesional.				
		6.2. Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo infrarrepresentado.				
	7. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad	7.1. Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad. (Art. 16 Ley Orgánica 3/2007)				
		7.2. Poner en marcha actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de todas las empresas municipales y en las Juntas Rectoras de los Organismos Autónomos, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a poner en marcha para cumplirlo. (Art. 75 Ley Orgánica 3/2007).				
		7.3. Poner en marcha actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres tanto en los departamentos en los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos y centros de trabajo feminizados.				

	8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva	8.1. Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones Mixtas y/o Técnicas.				
3. Formación	9. Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad	9.1. Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.				
		9.2. Poner en marcha de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal.				
		9.3. Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.				
		9.4. Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.				
		9.5. Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el plan de igualdad municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género...				
	10. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género	10.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.				
		10.2. Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.				
		10.3. Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación.				
		10.4. Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puestos directivos.				
		10.5. Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores.				

	11. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador	11.1. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).				
		11.2. Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.				
4. Retribuciones	12. Garantizar la igualdad retributiva	12.1. Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración y aprobación por la Comisión de Igualdad y su traslado a la mesa de negociación.				
5. Conciliación	13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados	13.1. Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.				
	14. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar	14.1. Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.				
		14.2. Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica y mejorando las condiciones de aplicación.				
		14.3. Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres				
6. Salud laboral	15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	15.1. Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas. (Art. 14.5. Ley Orgánica 3/2007).				
		15.2. Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual.				
	16. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.	16.1. Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.				
16.2. Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.						

		16.3. Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto.				
7. Comunicaciones	17. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales	17.1. Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la Instrucción y de la obligación de aplicación.				
		17.2. Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)				
	18. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.	18.1. Poner en marcha en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.				
8. Transversalidad del principio de igualdad	19. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género	19.1. Puesta en marcha de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la ley orgánica 3/2007: <i>a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.</i> <i>b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</i> <i>c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.</i> <i>d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.</i> <i>e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</i>				

		<i>f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</i>				
20. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión	20.1. Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.					
	20.2. Estudiar la puesta en marcha de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de las empresas, entes y organismos municipales.					
	20.3. Estudiar la puesta en marcha de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...).					
21. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres	21.1. Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad.					
	21.2. Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.					
22. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, OOAA y EPD	22.1. Designar de manera estable a una persona como responsable de igualdad en cada servicio/entidad y facilitar su capacitación en perspectiva de género.					
	22.2. Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales.					
23. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.	23.1. Mantener, difundir y mejorar la Instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.					
	23.2. Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en la subvenciones.					

	24. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales	24.1. Impulsar la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados.				
--	--	---	--	--	--	--

