

# I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ● OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad 2008-2011 en el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano de Gijón, S.A. —EMULSA—, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (código 3300421, expediente: C-48/08) de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano de Gijón, S.A., —Emulsa—, presentada en esta Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 29-1-09, en el que se aprueba el Plan de Igualdad 2008-2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 13 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo—P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre (publicada en el BOPA n.º 217, de 17-9-07).—5.260.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE URBANO DE GIJÓN (EMULSA)

En Gijón, siendo las 12 h, del día 13 de marzo del año 2008, se reúne en las dependencias de la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón (EMULSA), la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2008-2011, constituida en Mesa de Negociación en fecha 19 de noviembre de 2007, integrada por las siguientes personas:

Presidente:

— Dña. Dulce Gallego Canteli, Presidenta de EMULSA.

Representación empresarial:

— Dña. Pilar Vázquez Palacios, Directora Gerente de EMULSA.

— D. Ángel Miguel Jaime Gutiérrez, Director General de Servicios de EMULSA.

— D. Avelino Tejón Alonso, Ingeniero Superior y Director de Producción de EMULSA.

— D. Ángel Calvo Cuesta, Director del Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Gijón.

Comité de empresa:

— D. José A. Gorrite Fernández (UGT).

— D. José Manuel Álvarez Álvarez (UGT).

— Dña. Teresa Galache Blanco (UGT).

— D. José Amaro Sordo Calvín (UGT).

— D. José Luis Frieria Frieria (UGT).

— D. Pedro Junquera Barro (CGT).

— D. José Arcadio García Vega (CSI).

— D. Amador Blanco Rodríguez (CSI).

— D. José Avelino Liñero Varas (CSI).

— D. Jesús M. Quiroga García (CCOO).

— D. Enrique Fernández Rodríguez (USIPA).

— D. Enrique H. Álvarez Rodríguez (CGT).

Delegados sindicales y asesores:

— D. Balbino Fernández Rubio (UGT).

- Dña. M.ª Teresa Aparicio Calabozo (UGT).
  - D. Fernando Lagar Patallo (UGT).
  - D. Jorge Muñiz Alonso (CGT).
  - Dña. Aida M.ª Castaño Martínez (CGT).
  - D. Luis A. Collia Fernández (CSI).
  - D. Jovino Fombella García (CSI).
  - Dña. Pilar Río Gómez (CSI).
  - D. Agustín Roquer Abal (USIPA).
- Actúa como Secretaria Dña. Alicia Piloñeta González, administrativa de EMULSA.
- Ambas partes

#### Acuerdan

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Plan de Igualdad del EMULSA 2008-2011, dentro de sus respectivos ámbitos y por tanto para la firma del presente Acta de Otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las Negociaciones llevadas a cabo, suscriben por unanimidad de todas las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, el presente Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Limpiezas de Medio Ambiente Urbano de Gijón (EMULSA) con período de vigencia del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, tal como aparece firmado por las representaciones de ambas partes.

Y en prueba de conformidad lo firman en Gijón, en el lugar y fecha expresados.

- |                                      |                                    |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| — Dña. Dulce Gallego Canteli.        | — Dña. Pilar Vázquez Palacios.     |
| — D. Ángel Miguel Jaime Gutiérrez.   | — D. Avelino Tejón Alonso.         |
| — D. Ángel Calvo Cuesta.             | — D. José A. Gorrite Fernández.    |
| — Dña. Teresa Galache Blanco.        | — D. José Amaro Sordo Calvín.      |
| — D. José Luis Frieria Frieria.      | — D. José Manuel Álvarez Álvarez.  |
| — D. Pedro Junquera Barro.           | — D. Amador Blanco Rodríguez.      |
| — D. José Arcadio García Vega.       | — D. José Avelino Liñero Varas.    |
| — D. Jesús M. Quiroga García.        | — D. Balbino Fernández Rubio.      |
| — Dña. M.ª Teresa Aparicio Calabozo. | — D. Fernando Lagar Patallo.       |
| — D. Jorge Muñiz Alonso.             | — Dña. Aída M.ª Castaño Martínez.  |
| — D. Luis A. Collía Fernández.       | — D. Jovino Fombella García.       |
| — Dña. Pilar Río Gómez.              | — D. Enrique Fernández Rodríguez.  |
| — D. Agustín Roquer Abal.            | — D. Enrique H. Álvarez Rodríguez. |

### PLAN DE IGUALDAD

**2008-2011**

*"Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, y laboral." (Objeto de la Ley Orgánica de Igualdad)*

#### Índice

1. Introducción.
2. Objetivos Generales.
3. Responsabilidad Social Corporativa.
4. Comisión de Igualdad.
5. Diagnóstico de Situación: Representatividad de la Mujer.
6. Valoración de la Situación.
7. Estrategias de Igualdad: Objetivos Específicos y Actuaciones.
8. Seguimiento y Evaluación. Mapa de Indicadores.
9. Código de Buenas Prácticas.
10. Información y Formación.

*"Los valores que sustentan lo público, deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento"*

### 1.—Introducción.

La desigualdad persistente a lo largo del tiempo entre mujeres y hombres, normalmente basada en patrones culturales, requiere para su total abolición incorporar la "perspectiva de género" en todas las áreas de desarrollo social, y en concreto en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica de Igualdad actúa como un verdadero vehículo de transformación de las normas sociales y culturales discriminatorias y, sin duda, para tal fin se requiere la implicación tanto de las organizaciones empresariales como de las propias organizaciones de trabajadores y trabajadoras al tener estas una importancia relevante en relación con los derechos económicos, sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Uno de los Objetivos Generales del Plan de Igualdad ahora presentado, es introducir precisamente la perspectiva de género en la actividad de EMULSA, y en concreto en el ámbito de sus relaciones laborales.

En consecuencia es imperativo incluir necesariamente dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de EMULSA la perspectiva de género, responsabilizando e integrando la misma en la estructura de la empresa, declarando expresamente las funciones, roles, competencias y responsabilidades de todos/as los trabajadores/as en materia de igualdad, desde la Dirección y mandos, pasando por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, hasta el propio personal de la empresa.

Pero no obstante lo anterior la Ley de Igualdad impone a la empresa un mandato claro y una obligación, cual es la de respetar la igualdad de trato y oportunidades. Se trata de un mandato que no admite excepción ni matización alguna: EMULSA resulta obligada a contribuir activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación en su ámbito laboral basadas en el género, debiendo asimismo promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, suprimiendo los obstáculos que impiden a la mujer trabajar en pie de igualdad con los hombres.

Pero el problema radica en determinar no solo cuales son las desigualdades existentes en el seno de la Empresa, si no desde que óptica se hace, sin que pueda prevalecer una visión sobre otra, ni la Dirección ni la representación sindical, ni la de un género respecto a la de otro, logrando con ello que el Plan pueda contener las medidas de acción necesarias desde la paridad.

Esa labor entra dentro de las competencias de la Comisión de Igualdad de EMULSA, formada por mujeres y hombres en representación tanto de la empresa, como de todos los sectores de la misma, que actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

El Plan de Igualdad incluye por tanto el Diagnóstico de Situación que permitirá conocer cual es el nivel de representatividad y el estado de situación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, llevar a cabo la Valoración de la situación y la toma de decisiones, Actuaciones o medidas de acción positiva que sean necesarias.

Por su parte el Código de buenas Prácticas o Código Ético siguiendo la línea del Código de Conducta Europeo establece la Declaración de Principios de EMULSA en materia de Igualdad, disponiendo expresamente el respeto debido a la dignidad de todas y todos los/as trabajadoras/es y que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento sexual, ni cualquier conducta constitutiva de acoso (sea sexual, de género o laboral) así como el derecho que tienen los/as empleados/as a presentar denuncias si estos hechos llegan a producirse.

El Plan incluye necesariamente un cuadro de indicadores que permita evaluar y controlar las medidas de acción positivas tomadas a lo largo del tiempo, así como las adecuadas campañas de comunicación del Plan de Igualdad y formación en materia de igualdad.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de EMULSA.

### 2.—Objetivos generales.

El Plan de Igualdad de EMULSA tiene como objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
- Orientar la política de empresa al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

### 3.—Responsabilidad social corporativa.

La responsabilidad social ha sido definida en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas como "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

En el ámbito de la Empresa Pública el concepto cobra mayor relevancia por cuanto la misma se ha de regir por criterios de servicio público, lo que delimita su organización y funcionamiento, disponiéndose por tanto una atención especial

a la igualdad de género, tanto por la empresa, como por sus empleados y empleadas, por cuanto los valores que sustentan lo público deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento.

*EMULSA:*

“La actividad de la Empresa se orienta a un modelo de gestión empresarial, económica, social y medioambientalmente responsable, y claramente orientado hacia la sostenibilidad de los recursos naturales, calidad en la prestación de servicios públicos, prevención de riesgos laborales e Igualdad entre hombres y mujeres.

La actividad profesional en EMULSA está basada en el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas”.

*Dirección y mandos:*

La Dirección de la Empresa, así como toda la cadena de mando tienen el deber real y la responsabilidad de poner en práctica el presente Plan de Igualdad y garantizar su aplicación y ejecución.

Igualmente tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir el Código de buenas prácticas contra el acoso en sus distintas modalidades, así como:

- Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Defender el derecho de todos los trabajadores/as a ser tratados con dignidad.
- Manifestar que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores/as.

*Sindicatos:*

La igualdad y la no discriminación, atañe igualmente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de EMULSA, debiendo tratar los temas en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

Corresponde a los sindicatos:

- Proponer el desarrollo de acciones positivas destinadas a fomentar la igualdad de género y no discriminación en las condiciones de trabajo y a corregir dentro del ámbito de sus competencias de forma activa las prácticas contrarias a dicho principio.
- Informar a sus afiliados/as de la igualdad laboral de hombres y mujeres, así como de su derecho a no ser acosados en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria dentro de la misma, proponiendo y comunicando respectivamente las situaciones de las que tenga conocimiento.
- Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, y de oportunidades laborales.
- Crear y publicar notas claras sobre la igualdad y el acoso con el fin de crear un clima en el que el acoso, acoso sexual y acoso por razón de género no pueda ser ni tolerado ni ignorado.
- Realizar declaraciones en las que se indique que el acoso sexual constituye una conducta indebida.
- Informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso.

*Trabajadores/as:*

Los trabajadores/as de EMULSA deberán disuadir a sus compañeros/as de trabajo de cualquier comportamiento discriminatorio e inadmisibles haciéndolo inaceptable dentro de la Empresa.

Fomentarán entre los compañeros/as la toma de conciencia del problema de la discriminación y la desigualdad de género.

Se asegurarán de que su conducta, ni la de sus compañeros/as no sea ofensiva, ni discriminatoria.

Prestarán su apoyo a las víctimas de situaciones discriminatorias.

Informarán a la Dirección de la empresa y/o al representante de personal, de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria de que sean testigos.

**4.—Comisión de igualdad.**

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de EMULSA, corresponde a la Comisión de Igualdad que se constituye en la Empresa.

La Comisión tiene carácter paritario, compuesta por cinco hombres y cinco mujeres, cinco en representación de la empresa, y otros cinco en representación de la parte social.

Han de estar representados tanto el colectivo de Técnicos/as y Administrativos/as, así como el colectivo de Especialistas, y no cualificados/as.

Dentro de la Comisión se designará una Presidencia y una Secretaría.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de las medidas pertinentes.
- Velar por que el acceso a puestos de trabajo o servicios dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, por que se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación.
- Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.
- Informar a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de EMULSA de todos los derechos y medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así se le asignen.

5.—*Diagnóstico de situación: Representatividad de las mujeres (12/06/07).*

El estudio estadístico sobre la situación de la mujer en la empresa abarca:

●Órganos de Gobierno:

- Junta General de la Empresa.
- Consejo de Administración.
- Presidencia de la Empresa.

●Órganos de Dirección y Mando:

- Gerencia.
- Personal Directivo.
- J. Servicio.
- Mandos.

●Órganos de participación Social:

- Comité de Empresa.
- Secciones Sindicales.
- Comisión Mixta del Convenio.
- Comisión de Promociones.
- Comisión de Formación.
- Comisión Social.
- Comisión de Afiliación.
- Comisión de Salud Laboral.

●Organización interna:

- Plantilla fijos.
- Plantilla eventuales.
- Plantilla media.
- Clasificación profesional.
- Servicios.
- Centros de Trabajo.

●Condiciones Laborales:

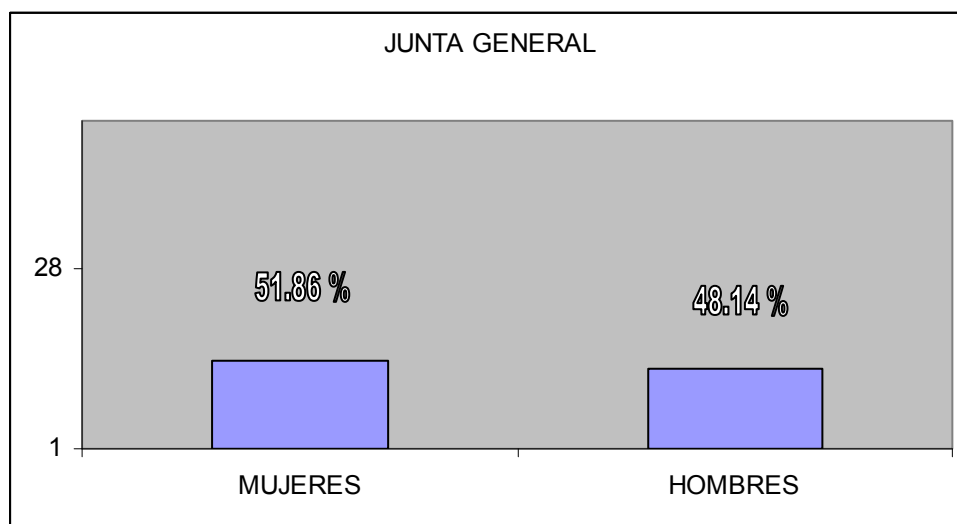
- Acceso al Empleo.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo:
  - Horarios.
  - Cambios de servicio.
  - Reducciones de jornada.
- Promoción.

- Formación.
- Excedencias y permisos.
- Negociación Colectiva: Convenio Colectivo.
- Condiciones del entorno de trabajo.
  - Estereotipos plantilla.
  - Clima laboral: Presencia de actitudes discriminatorias.
- Condiciones Sociales y Familiares:
  - Edad de la plantilla
  - N.º Hijos de la plantilla.
  - Necesidades de Conciliación.
- Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

#### ÓRGANOS DE GOBIERNO

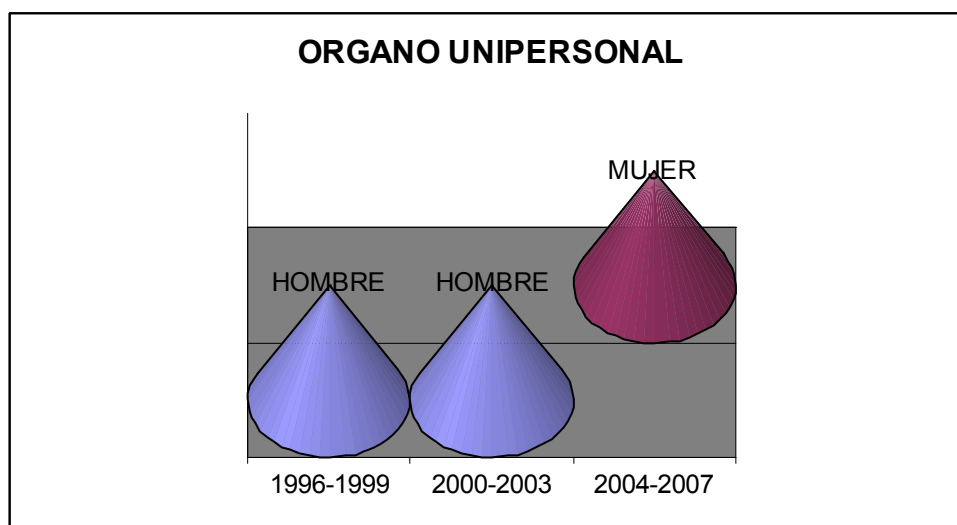
##### Junta General

Está formada por el Pleno del Ayuntamiento de Gijón, siendo un total de 27 componentes.



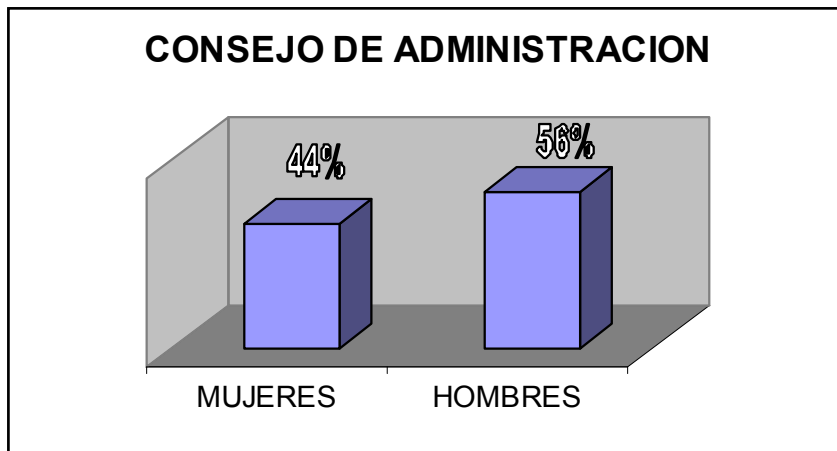
##### Presidencia

Órgano unipersonal, correspondiendo su titularidad a una mujer.



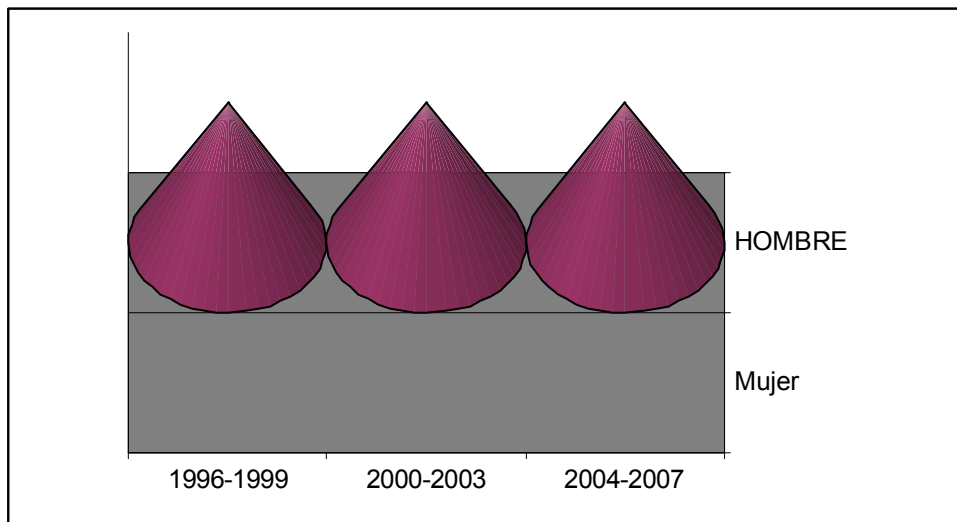
**Consejo de Administración**

Se compone de 9 personas.



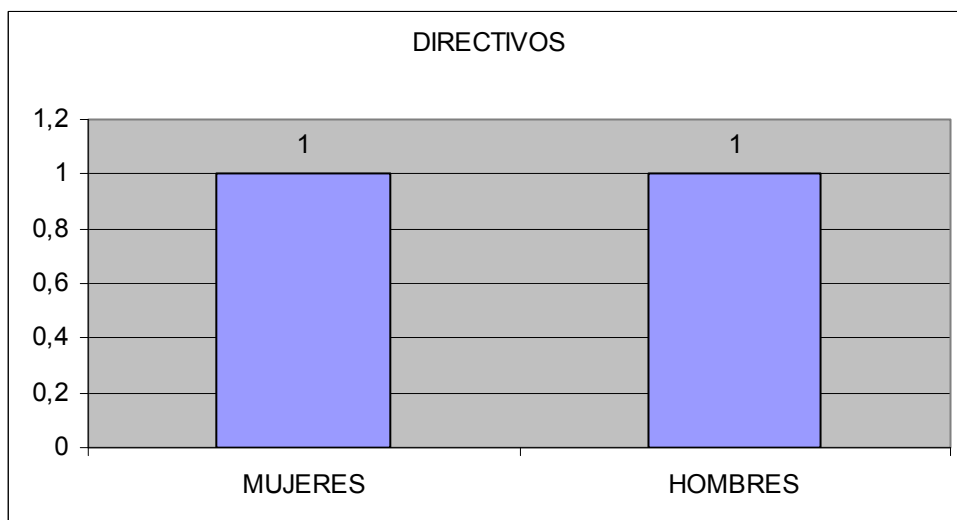
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y MANDO

**Gerencia**



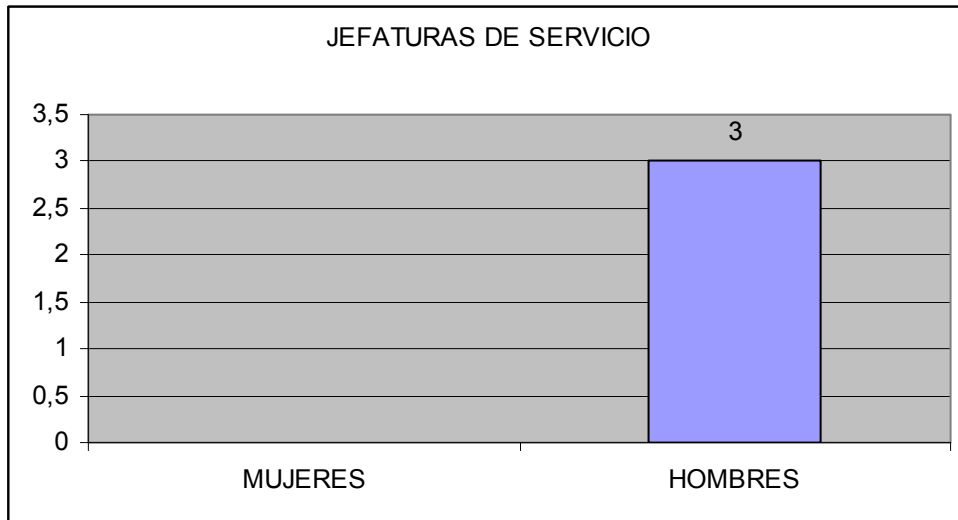
**Personal Directivo**

Actualmente dos son las direcciones existentes en el organigrama de la empresa: La Dirección General de Servicios, y la Dirección Financiera de Planificación y Control.



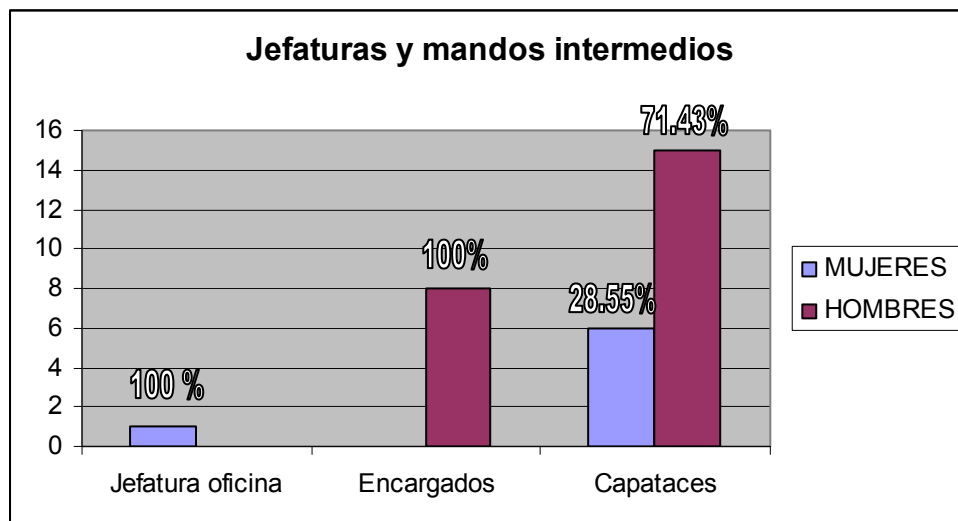
**Jefaturas de Servicio**

Tres son los servicios existentes en la empresa: RSU, Limpieza Viaria, y el Servicio de Jardines y Colegios.



**Otras jefaturas y mandos**

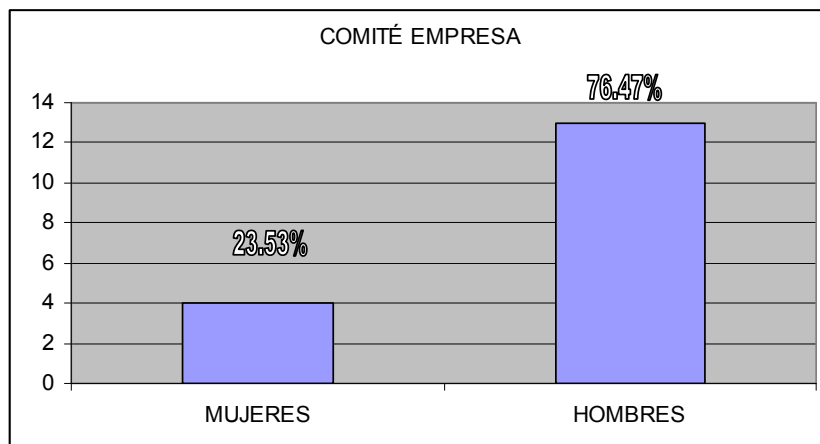
El resto de mandos en la empresa se componen de una Jefatura de Contabilidad, así como 8 encargados y 21 Capataces.



ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

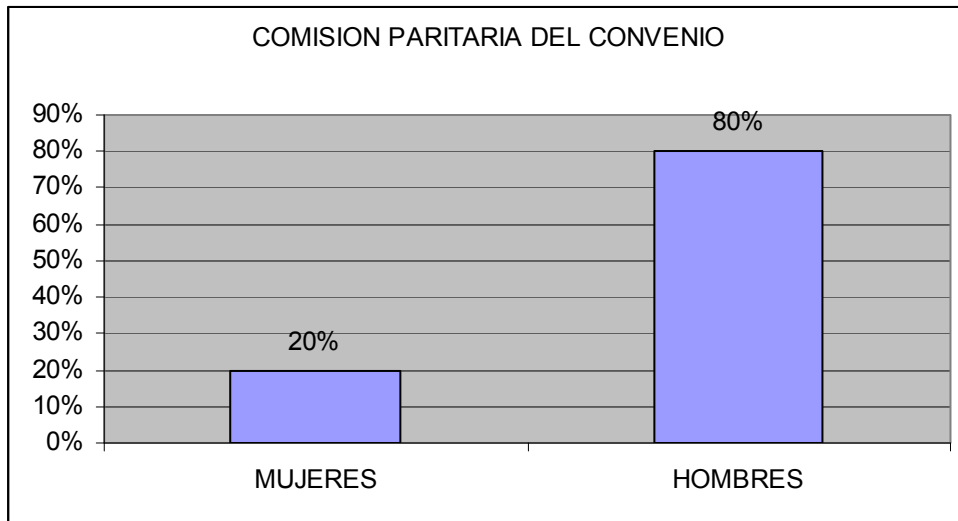
**Comité de Empresa**

El comité de empresa se compone de un total de 17 miembros.



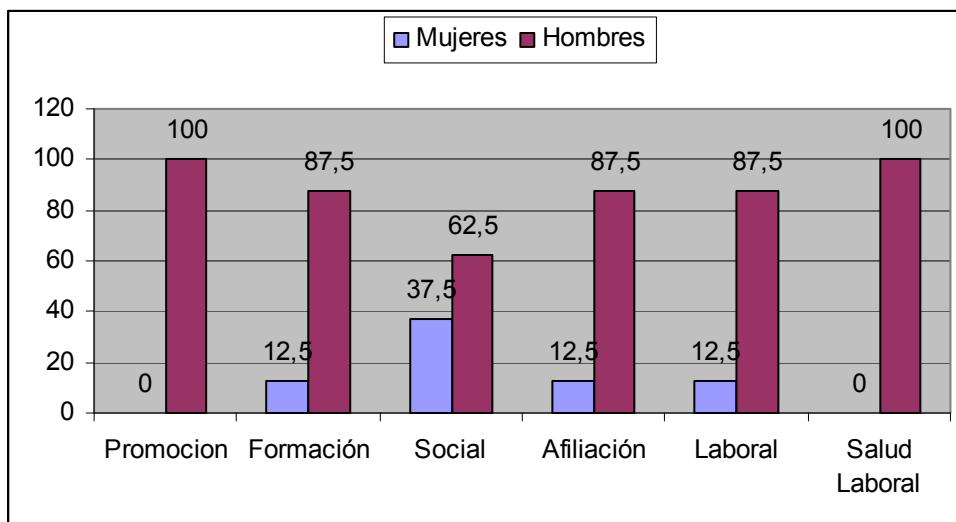


**Comisión Paritaria de interpretación del Convenio de EMULSA**



**Comisiones Paritarias**

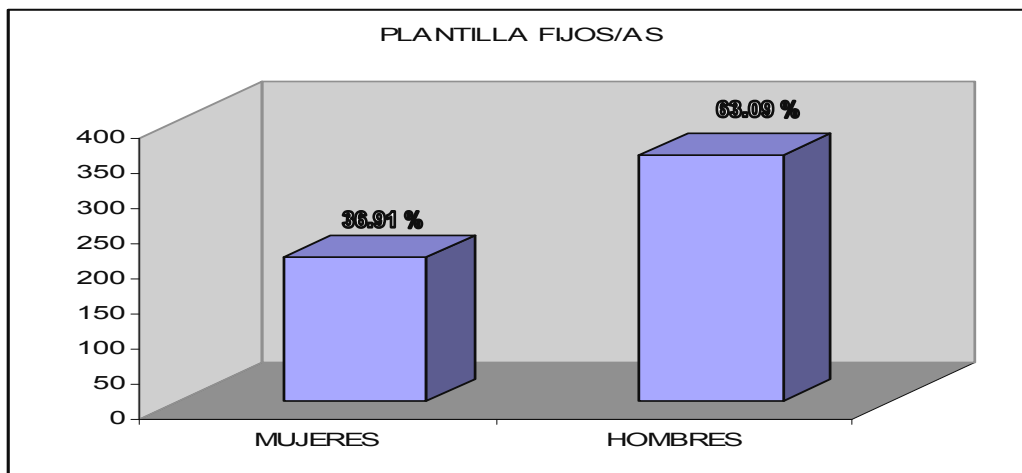
Las Comisiones paritarias se componen de un total de 8 miembros, cuatro por la parte social, y cuatro por la parte empresarial.



ORGANIZACIÓN INTERNA

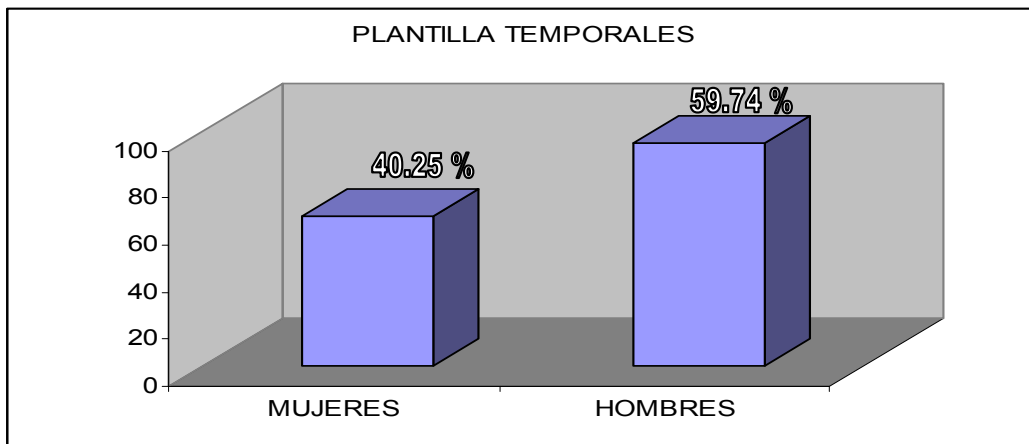
**Plantilla de personal fijo**

La plantilla de fijos la componen un total de 558 efectivos, de los cuales 206 son mujeres, y 352 hombres.



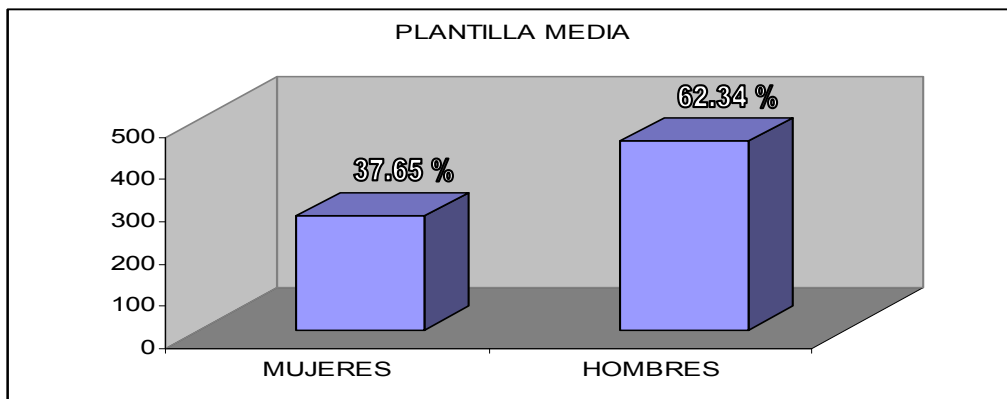
**Plantilla de personal temporal o eventual**

La plantilla de temporales a fecha 12-6-07, la componen un total de 159 efectivos, de los cuales 64 son mujeres, y 95 hombres.



**Plantilla Media**

La plantilla media, que abarca el personal fijo más el personal temporal, la componen un total de 717 efectivos, de los cuales 270 son mujeres, y 447 hombres.

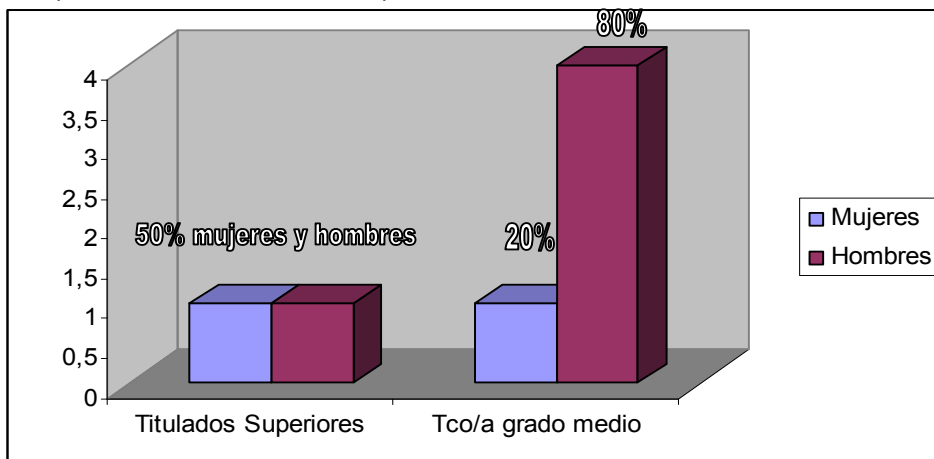


**Clasificación Profesional**

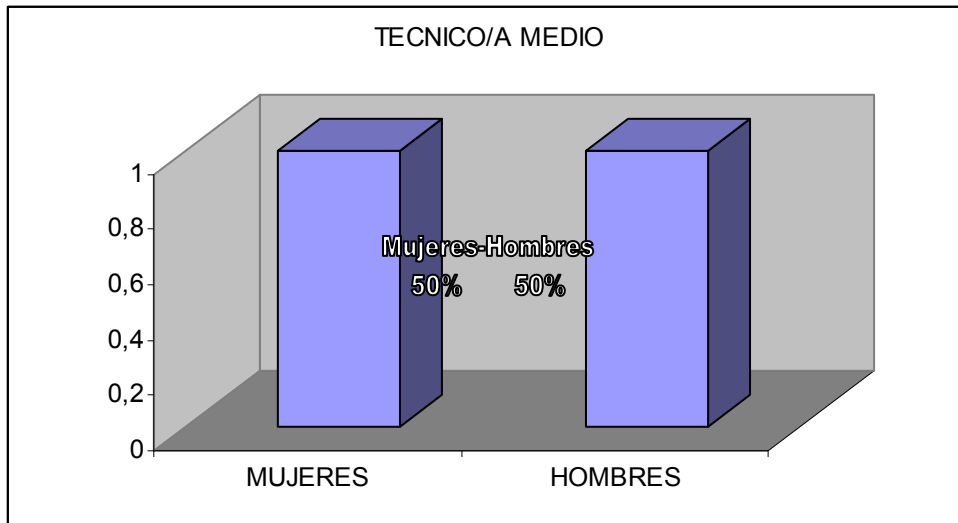
La distribución de hombres y mujeres por grupos profesionales, excluido el personal de la empresa que ocupa puesto directivo, es la siguiente:

*Grupo de Técnicos y Técnicas:*

En el grupo de Técnicos/as hay una plaza de titulada superior y cinco de técnico/a de Grado Medio. Respecto al personal temporal existen actualmente dos personas contratadas.



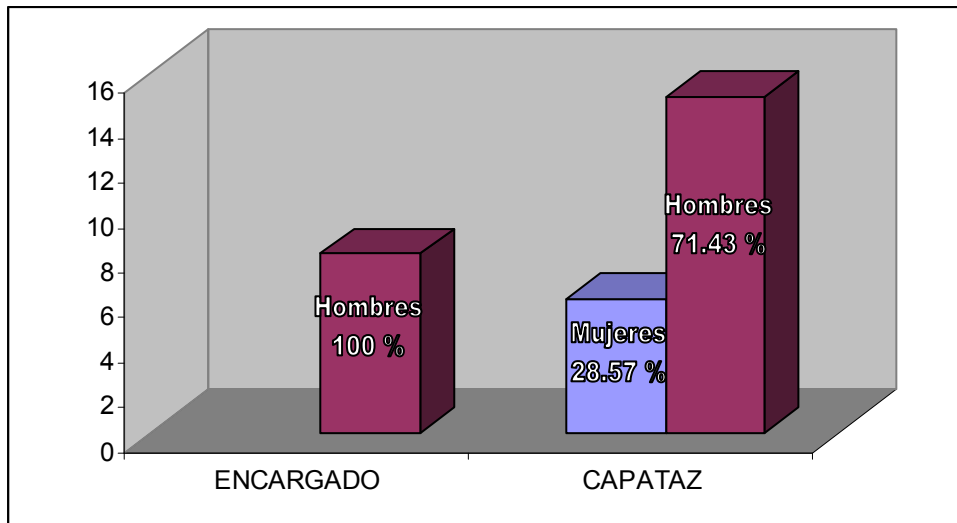
— Personal temporal:



*Grupo de Mandos Intermedios:*

8 plazas de Encargado y 21 de Capataz conforman el grupo de mandos intermedios, donde no existe personal temporal contratado.

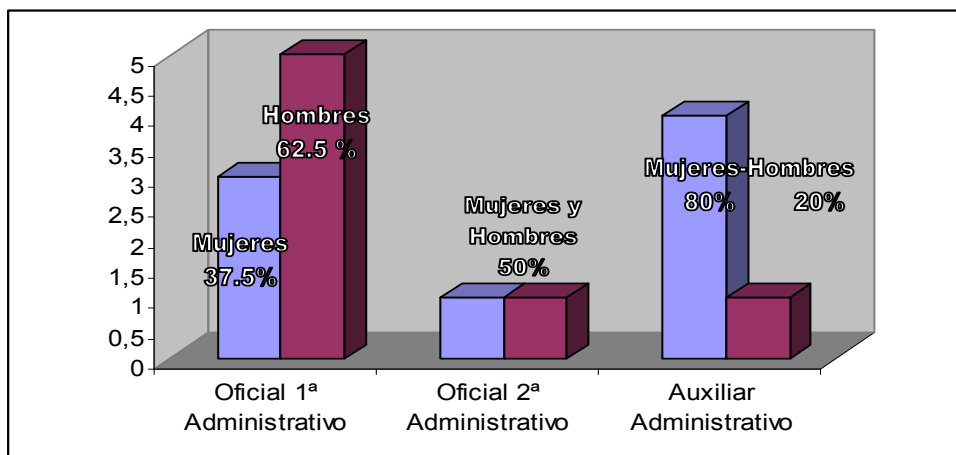
— Personal fijo:



*Grupo de Administrativos:*

Existen 8 plazas de Oficial de 1.ª administrativo/a, 2 de oficiales de 2.ª administrativo/a y 5 de auxiliares administrativos/as.

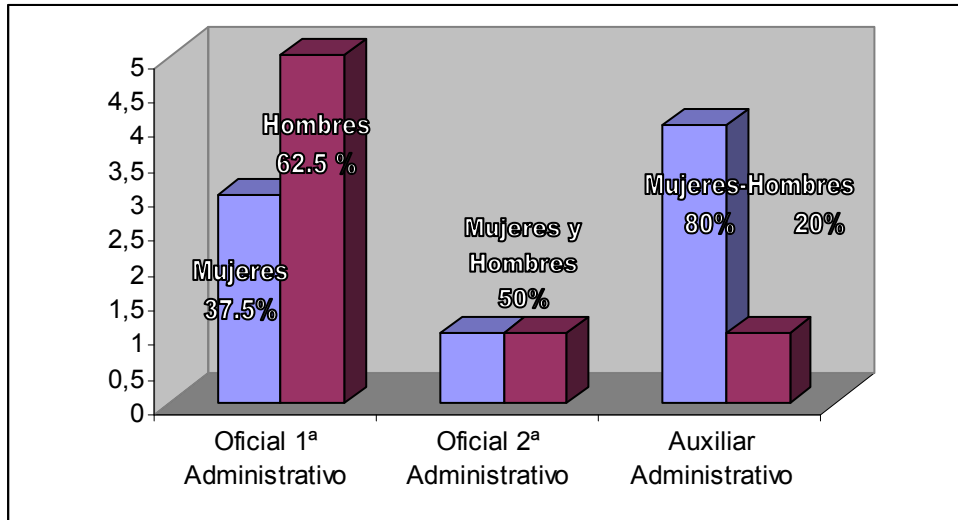
— Personal fijo:



*Grupo de Operarios y Operarias:*

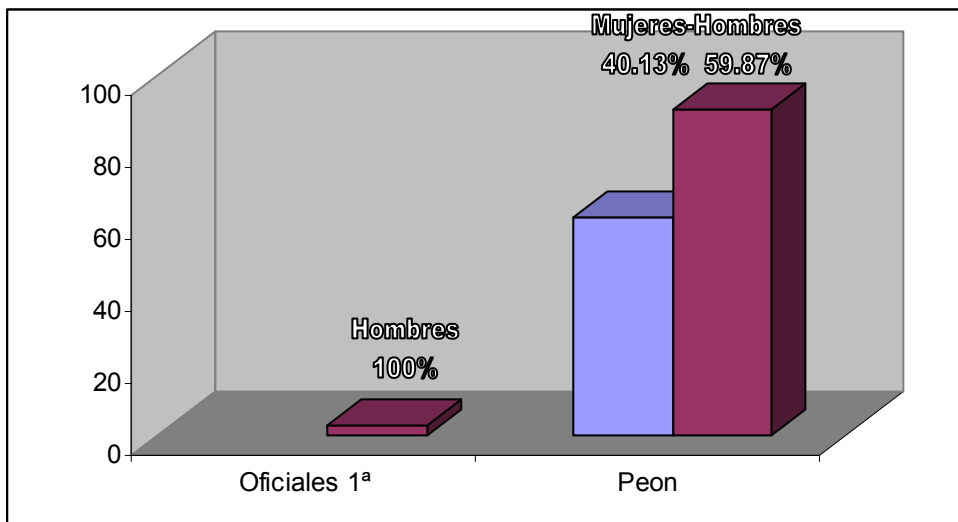
80 Oficialías de primera, 48 Oficialías de segunda, 274 de especialistas, y 102 de peones y peonas, configuran la plantilla del persona fijo en el grupo de operarios.

— Personal fijo:

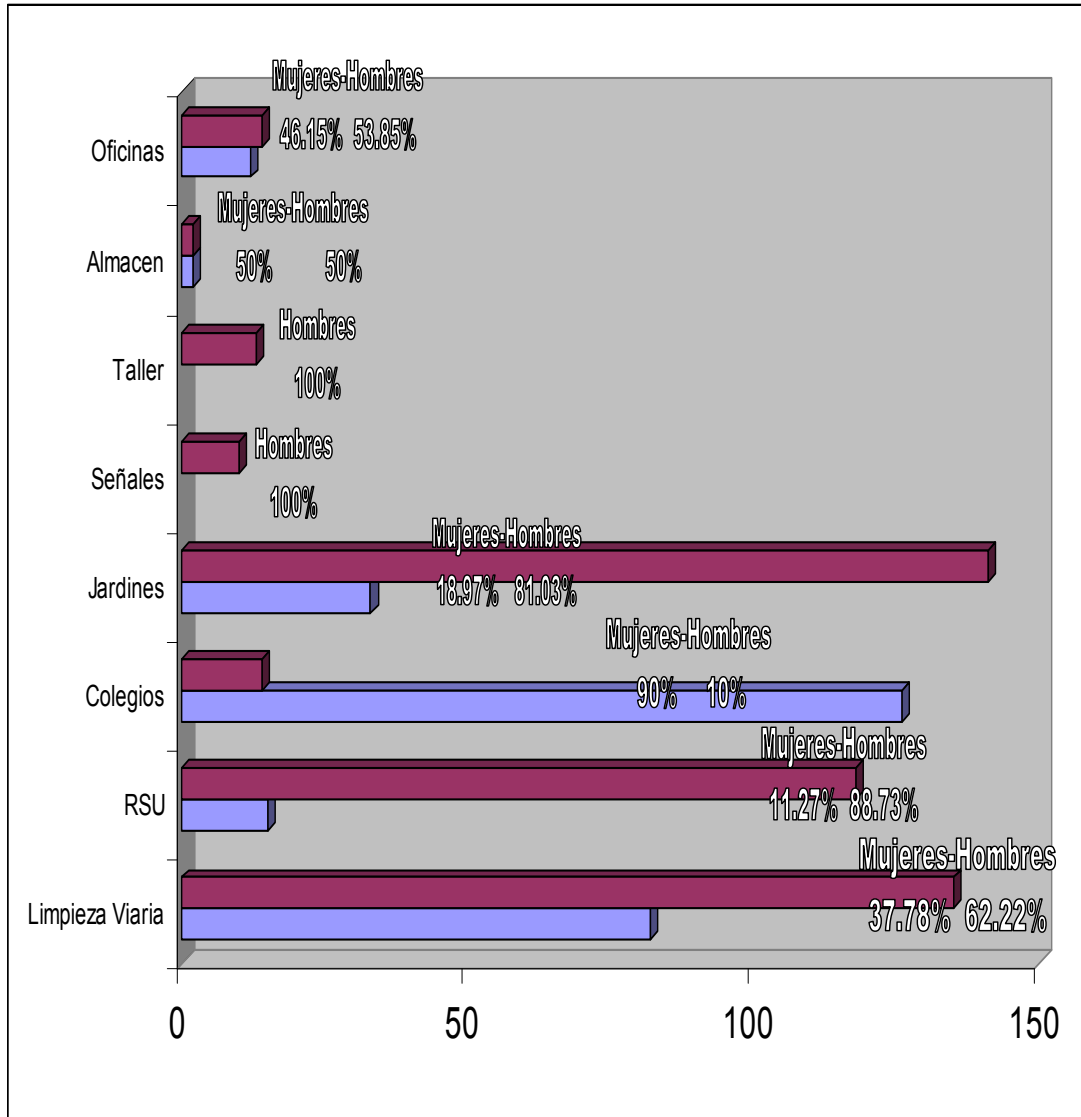


En este grupo profesional hay 3 personas contratadas temporalmente, 3 oficialías de primera y 152 peones.

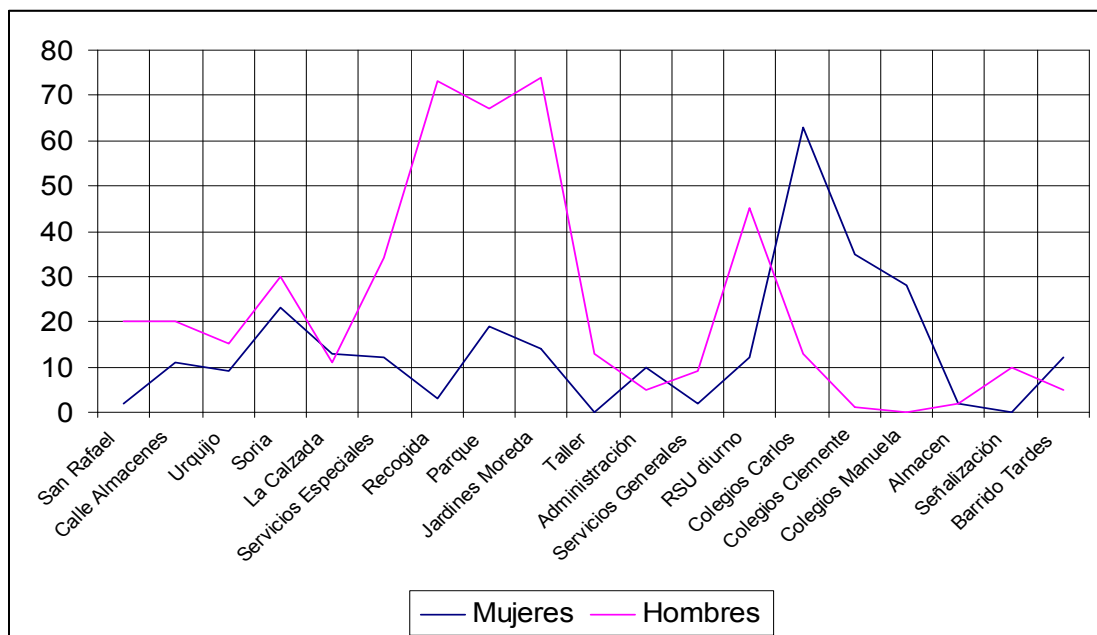
— Personal temporal:



**Servicios**



**Centros de Trabajo**



### Jubilaciones

Para el período 2006-2012 se prevén 47 jubilaciones por edad (o en edad para la jubilación parcial), de las cuales 23 son mujeres y 24 hombres, estando por género prácticamente a un 50% los ceses previstos.

#### CONDICIONES LABORALES

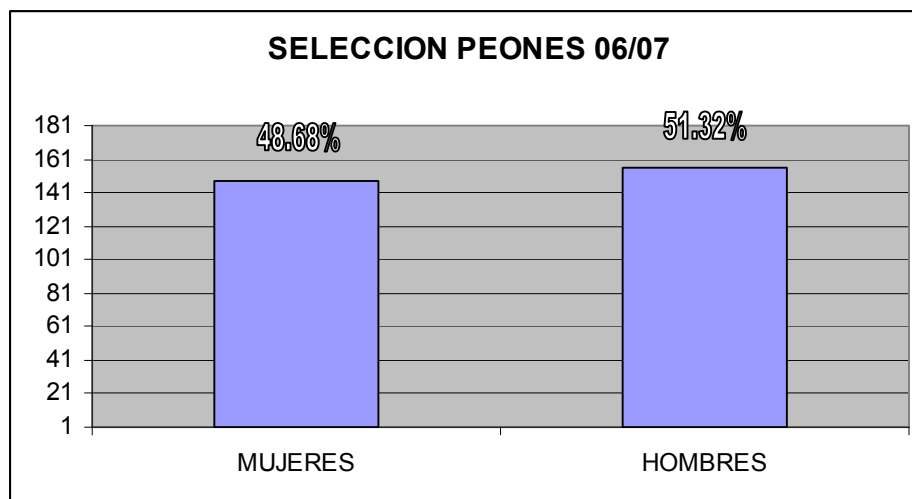
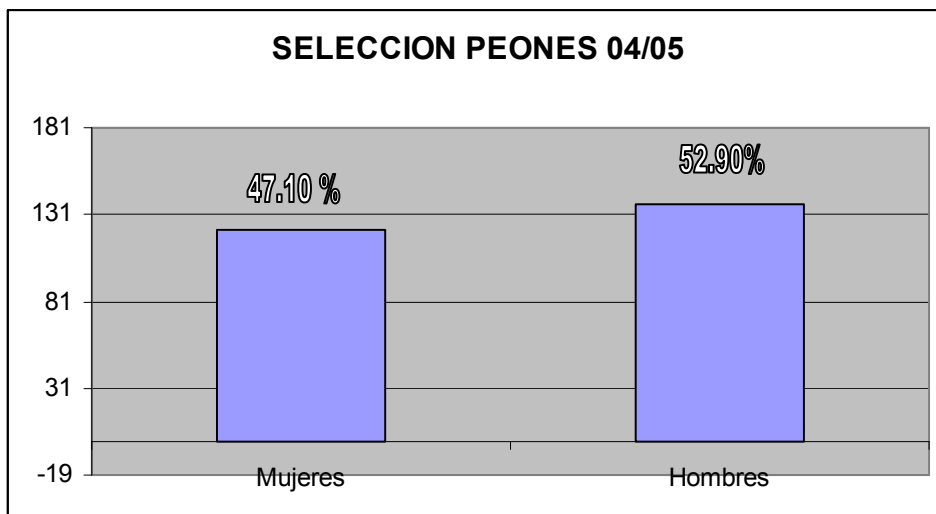
### Acceso al Empleo

Con carácter general el acceso al empleo en EMULSA se lleva a cabo a través de la categoría profesional más baja de peón, y a través de una bolsa temporal de prestación de servicios. Para acceder a la bolsa se requiere la superación de:

- Sorteo público.
- Entrevista personal.
- Valoración de méritos.

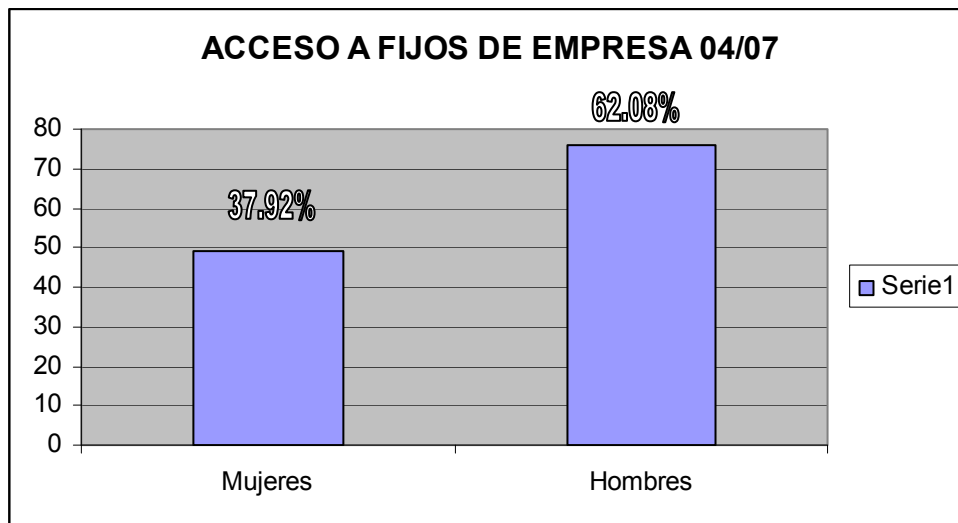
Existe una reserva de plazas mínima del 25% de la totalidad de las plazas convocadas para las mujeres.

Bolsa de Empleo Temporal:



En cuanto a la conversión de empleo temporal en indefinido, se lleva a cabo a través de la valoración y calificación por los encargados y jefes del servicio del trabajo realizado durante el período de contratación temporal, por cuanto el número de los contratos es objeto de negociación colectiva.

Para el período 2004-2007 se han comprometido en el Convenio Colectivo la contratación de un mínimo de 120 trabajadores y trabajadoras temporales, habiéndose llevado a cabo 125 contrataciones indefinidas.



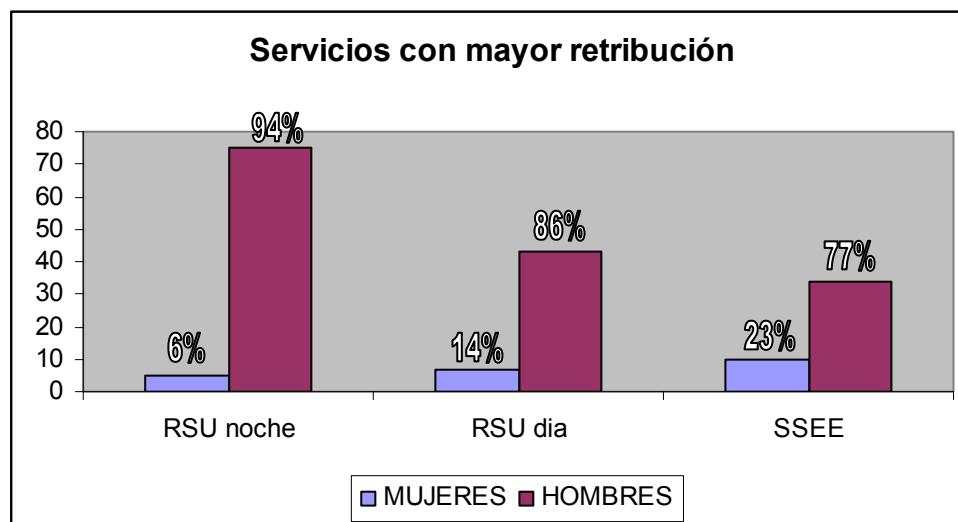
Los puestos de nueva creación se cubren conforme a bases de selección que siguen criterios previstos en el Ayuntamiento de Gijón, es decir bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **Retribución**

La tabla salarial del Convenio colectivo de EMULSA no establece ninguna diferenciación retributiva entre hombres y mujeres.

Evidentemente a mayor grupo o categoría profesional, mayor nivel retributivo, siendo válidos en este apartado los porcentajes de presencia de hombres y mujeres correspondientes a las distintas categorías profesionales vistas anteriormente.

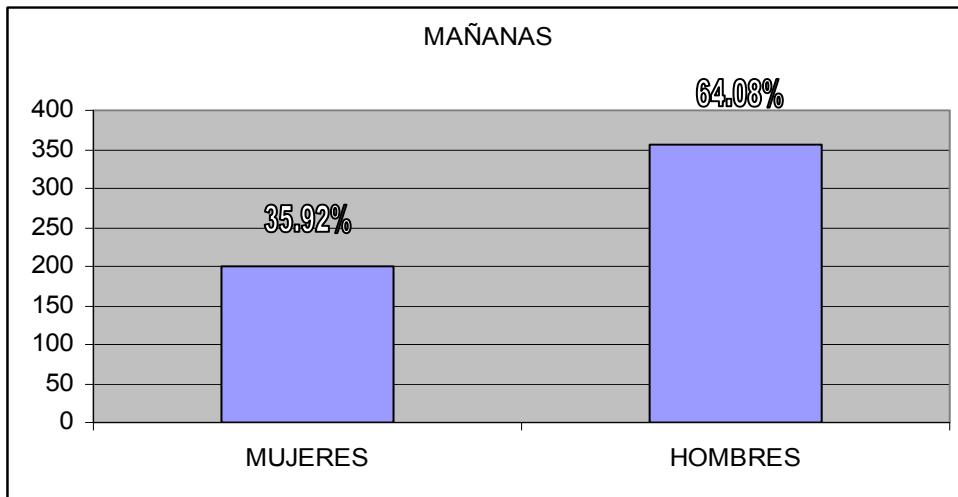
Salvando la antigüedad que es un concepto de carácter personal, los servicios con mayor retribución son RSU y Servicios Especiales.



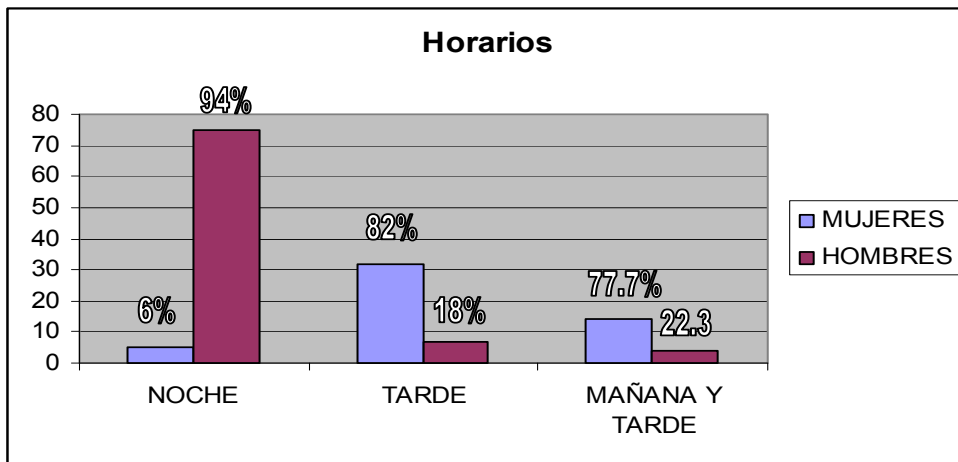
#### *Ordenación del Tiempo de trabajo:*

El calendario laboral de EMULSA contempla fundamentalmente tres horarios, sin perjuicio de las variaciones de invierno y verano:

- Mañana, de 6 h a 12 h.
- Tarde de 14 a 20 h
- Noche de 23 h. a 5 h.



El horario de noche se corresponde con el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos (RSU), aunque en determinadas épocas del año se extiende a otras unidades como tráfico y señalización. La jornada de tarde se da en Limpieza viaria (barrido repaso) y en Colegios junto con la jornada partida.

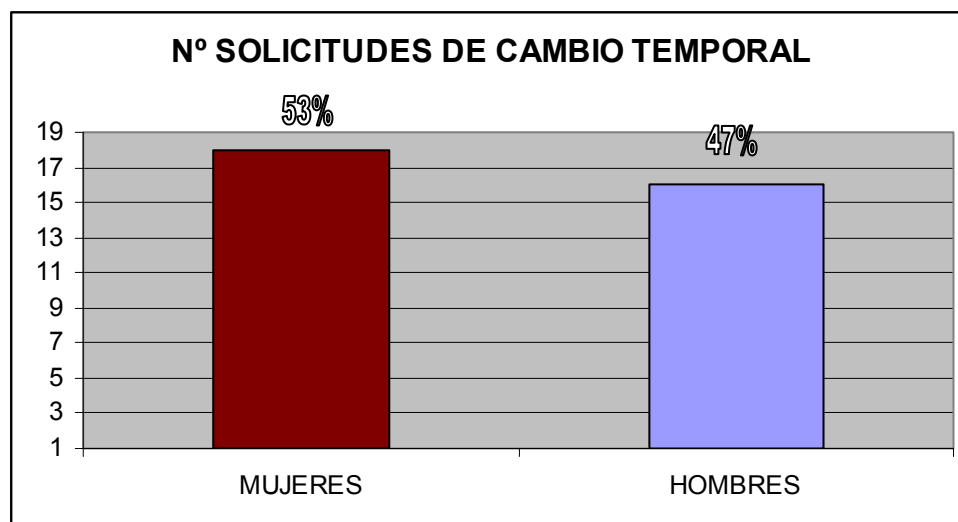


*Reducciones de jornada:*

No constan reducciones de jornada, a pesar de estar prevista su regulación (escasa) en el Convenio colectivo.

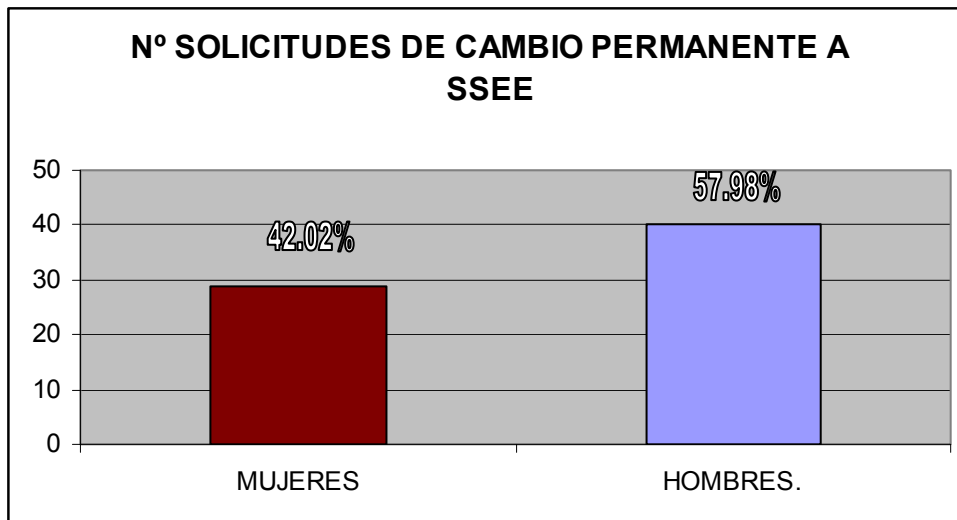
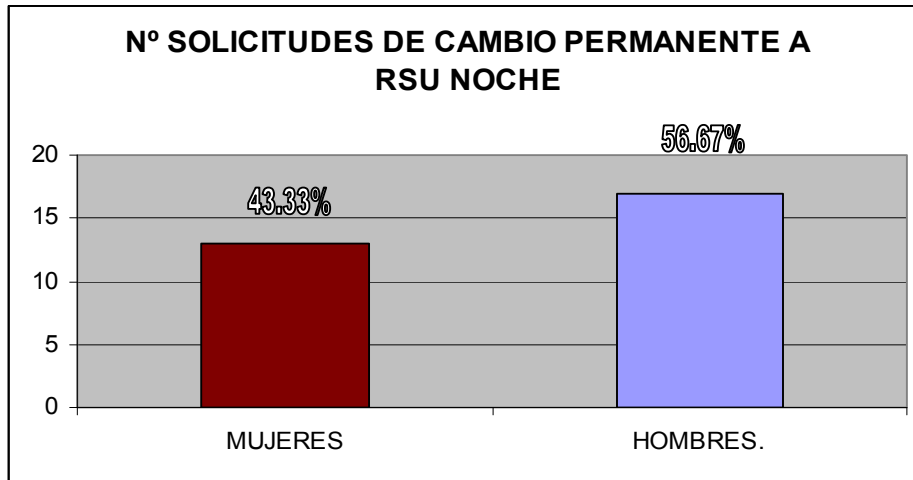
*Cambio de servicio:*

Se contempla convencionalmente la posibilidad de cambio de servicio entre los trabajadores y trabajadoras, ya sea temporal para cubrir necesidades o definitivo. Se llevan a cabo por orden de petición de los interesados/as.



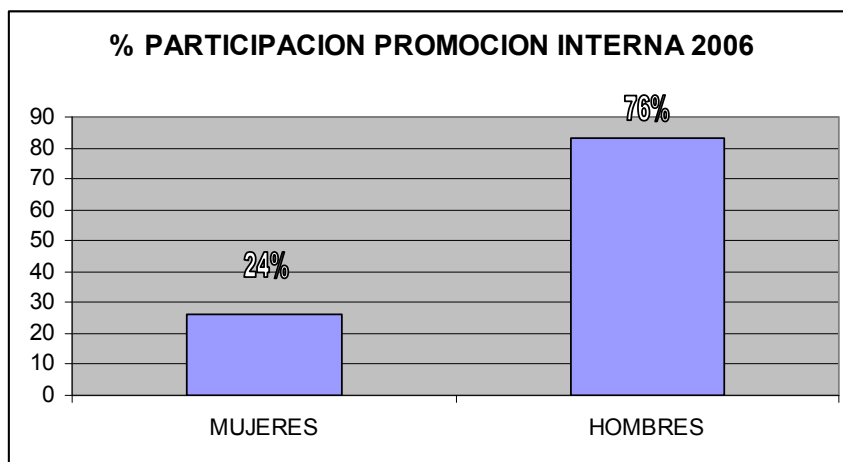


Las peticiones de cambio más habituales son a servicios con mayor nivel retributivo (RSU,SSEE) por los complementos salariales abonados, como nocturnidad, disponibilidad o servicios especiales.

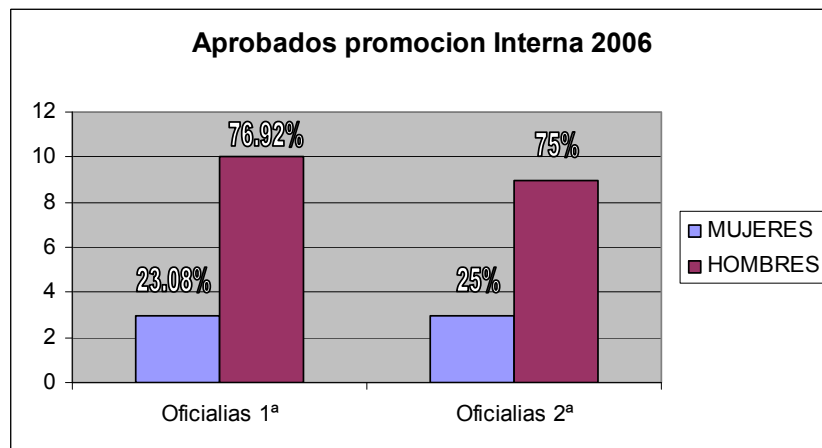


**Promoción**

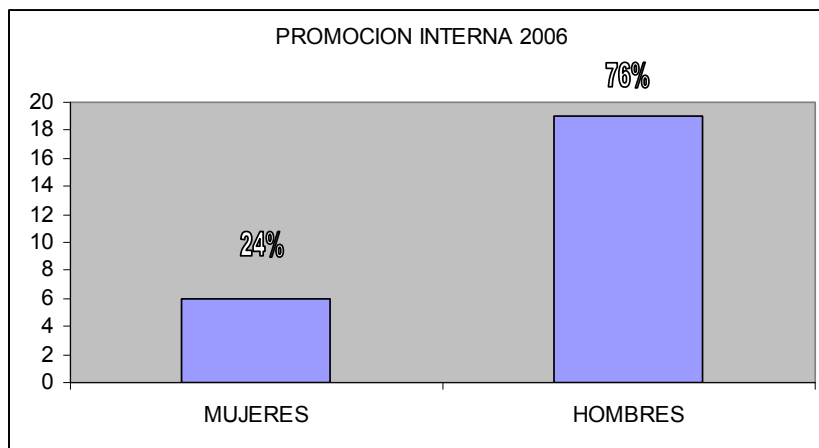
Las vacantes de superior categoría se cubren mediante promoción interna con arreglo a bases de selección donde se garantiza el principio de igualdad de oportunidades, y sin que existan % de reserva para las mujeres.



Las pruebas son teóricas y prácticas referidas a la profesión, arte u oficio convocado.



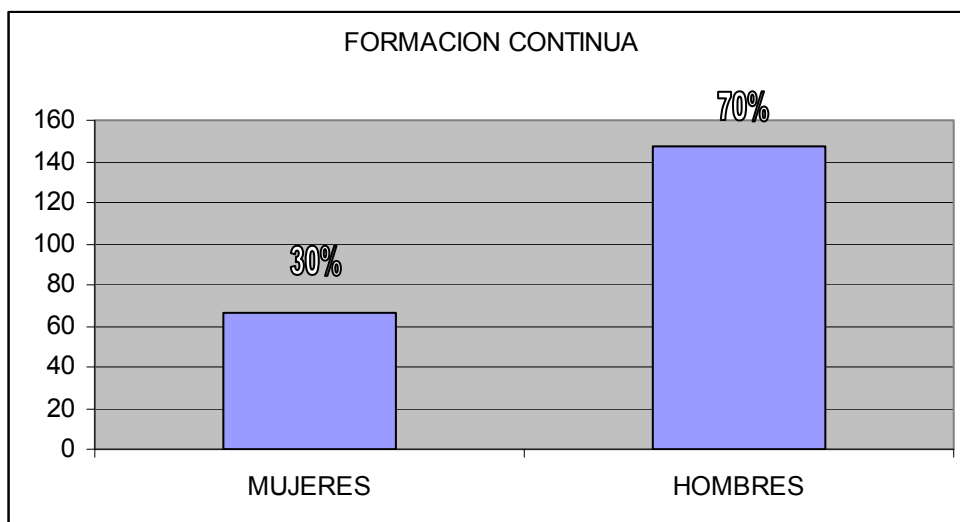
En cómputo global el acceso de las mujeres a categorías o niveles profesionales superiores implica en el último proceso selectivo un porcentaje del 24% de la totalidad de las plazas convocadas.



**Formación**

La formación de nuevo ingreso va referida a la totalidad de trabajadores/as que se incorporan a EMULSA, por lo que los porcentajes de representatividad de las mujeres y hombres en este apartado son los mismos que los vistos para el acceso al empleo.

Respecto a la formación continua, y excluyendo la formación preventiva o por cambio de puesto de trabajo que se imparte obligatoriamente sin distinción de género, de 17 acciones formativas de inscripción voluntaria del año 2006 el índice de participación es el siguiente:



### Excedencias y permisos

Consta solamente una excedencia del 30/11/2004 al 30/11/2007.

Consta un permiso por paternidad.

### Negociación colectiva: Convenio colectivo

En este apartado se pretende medir dos aspectos:

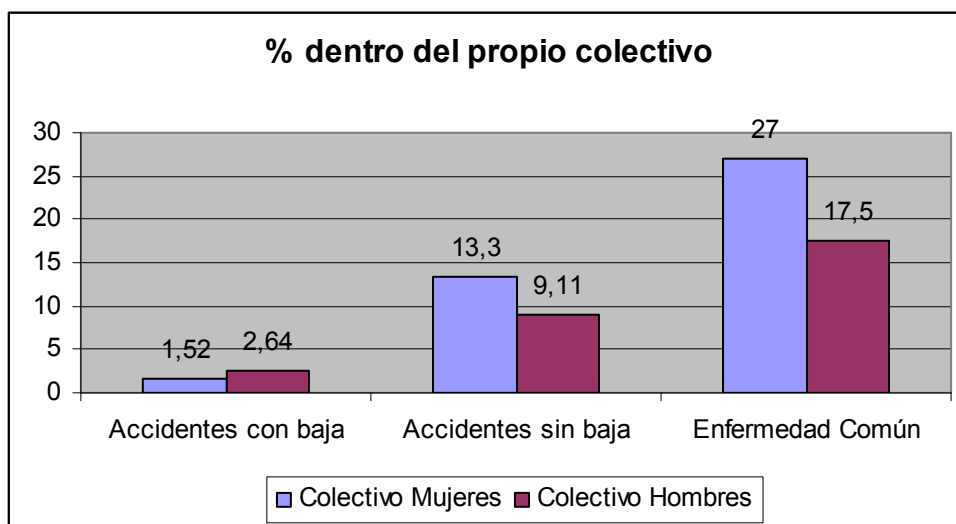
1. La existencia de condiciones discriminatorias contenidas en los preceptos del Convenio Colectivo, como instrumento regulador de las Condiciones de trabajo en la empresa.
2. La promoción de la igualdad en la negociación colectiva, es decir mediante la inclusión de referencias, tratamientos o medidas preferenciales (acción positiva) para favorecer la aplicación del principio de igualdad.

Del análisis del Convenio se desprende:

- No consta lenguaje neutro desde el punto de vista de género en la totalidad del Convenio colectivo.
- Existe una cláusula genérica en el art. 15.5 denominado de la Protección jurídica: "Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la Empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse".
- Igualmente consta una medida de acción positiva con la reserva del 25% de plazas temporales para las mujeres, en el sistema de acceso (sorteo) a las bolsas de trabajo temporal.

### Prevención de Riesgos Laborales

Se discriminan los indicadores dentro del propio colectivo, es decir el % de absentismo o siniestrabilidad de las mujeres lo es respecto al número de trabajadoras de EMULSA.



#### CONDICIONES DEL ENTORNO DE TRABAJO

Los datos y valoraciones suministrados son el resultado del análisis e interpretación de los datos obtenidos a través del cuestionario suministrado a la plantilla de la Empresa Municipal de Limpieza S.A. del Ayuntamiento de Gijón. Dicho cuestionario, que aparece como anexo a este Plan, ha sido elaborado por Fundación Mujeres a solicitud de EMULSA con el objetivo de detectar o hacer visible la problemática de la igualdad de género en la cultura laboral dominante en la Empresa, así como las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.

### Estereotipos de plantilla

Para el análisis de los estereotipos de la plantilla se incluyó un grupo de preguntas tipo lickert consistente en afirmaciones con 4 opciones de respuesta a seleccionar en función del grado de acuerdo o desacuerdo (nada, poco, algo o mucho).

Las afirmaciones se refieren a cuestiones relacionadas con 3 bloques:

- Los roles o papeles que han de desempeñar mujeres y hombres en la sociedad (ítems 2, 6, 10, 11, 16 y 18).
- Las capacidades y habilidades laborales de mujeres y hombres (ítems 3, 4, 7, 8, 12 y 14).
- Las capacidades y habilidades directivas de mujeres y hombres (ítems 1, 5, 9, 13, 15 y 17).

Los ítems incorporados han sido recogidos de distintas escalas de medición del sexismo y ya han sido utilizados por Fundación Mujeres con anterioridad para evaluar la presencia de estereotipos sexistas en las plantillas de distintas organizaciones empresariales y ha sido comprobada su validez para detectar dichos estereotipos.

De manera general, y tal y como se puede apreciar a partir de los porcentajes de respuesta de mujeres y hombres para cada una de las afirmaciones que aparecen en la tabla de la siguiente página, los trabajadores muestran de media un mayor grado de acuerdo con las afirmaciones lo que indica una mayor presencia de estereotipos entre los mismos que por parte de las mujeres.

El ítem que presenta un mayor grado de acuerdo es el mismo para hombres y mujeres y se refiere a los estereotipos acerca de los roles o papeles que mujeres y hombres deben desarrollar en la sociedad (1.6. Las mujeres están más capacitadas para cuidar a otras personas que los hombres).

En el lado contrario, el que presenta un mayor grado de desacuerdo es el ítem 18 (Una solución aceptable para disminuir el paro sería no favorecer el trabajo de la mujer fuera de casa), tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

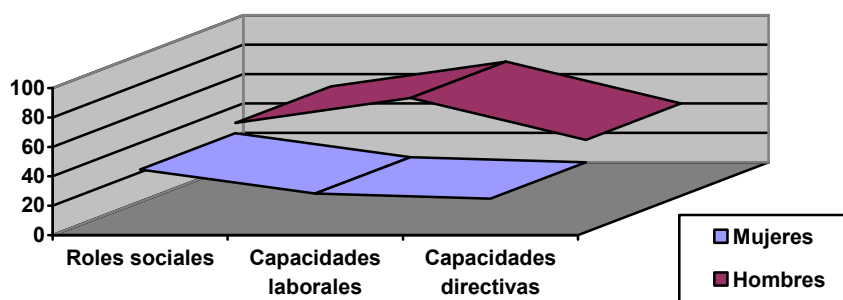
La respuesta más unánime por parte de las trabajadoras ha sido la proporcionada en el ítem 10 (Alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres sería un gran avance social), con el que se ha mostrado de acuerdo un 97,92% de las mismas. En el caso de los trabajadores la respuesta más unánime ha sido la aportada en el ítem 17 (Las mujeres no están dispuestas a aceptar cargos de responsabilidad), con el que se mostraron poco o nada de acuerdo un 89,33%.

Tabla 7. Estereotipos plantilla	Mujeres				Hombres			
	Mucho	Algo	Poco	Nada	Mucho	Algo	Poco	Nada
1.1. Las mujeres no son buenas jefas porque no imponen respeto al personal subordinado	6,25	2,08	4,17	87,50	0	22,67	13,33	64
1.2. Continúan existiendo bastantes desigualdades entre hombres y mujeres en nuestro país*	62,50	29,17	4,17	4,17	33,33	46,67	18,67	1,33
1.3. En general, ante un mismo puesto de trabajo, el rendimiento de los hombres es superior al de las mujeres	0	2,08	12,50	85,42	13,33	29,33	22,67	34,67
1.4. Es natural que hombres y mujeres desempeñen trabajos y tareas diferentes	2,08	12,50	10,42	75	10,67	18,67	24	46,67
1.5. Todas las mujeres anteponen la familia a su carrera profesional	6,25	25	31,25	37,50	6,67	37,33	26,67	29,33
1.6. Las mujeres están más capacitadas para cuidar a otras personas que los hombres	29,17	14,58	8,33	47,92	29,33	21,33	12	37,33
1.7. El absentismo laboral de los hombres es inferior al de las mujeres	6,25	16,67	25	52,08	14,67	29,33	22,67	33,33
1.8. Las mujeres son más aptas para puestos administrativos, de apoyo,... y los hombres para puestos técnicos, mecánicos,...	10,42	14,58	10,42	64,58	25,33	10,67	26,67	37,33
1.9. Si no hay mujeres en órganos de dirección es porque no están suficientemente preparadas	0	2,08	6,25	91,67	2,67	10,67	13,33	73,33
1.10. Alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres sería un gran avance social*	97,92	0	0	2,08	68	21,33	8	2,67
1.11. Si la economía familiar lo permite, es mejor que las madres se queden en casa para cuidar de sus hijos e hijas	6,25	12,50	16,67	64,58	18,67	25,33	17,33	38,67
1.12. Determinados puestos de trabajo no son aptos para mujeres	2,08	18,75	14,58	64,58	18,67	37,33	21,33	22,67
1.13. Es preferible trabajar a las órdenes de un hombre que de una mujer	6,25	8,33	10,42	75	12	8	60	20
1.14. Es comprensible que el empresario prefiera contratar a hombres antes que mujeres	2,08	4,17	4,17	89,58	8	10,67	24	57,33
1.15. Los hombres como jefes son más difíciles de manipular que las mujeres	4,17	4,17	8,33	83,33	10,67	5,33	20	64
1.16. La responsabilidad última de sostener económicamente a la familia es de los hombres	2,08	2,08	6,25	89,58	9,33	14,67	16	60
1.17. Las mujeres no están dispuestas a aceptar cargos de responsabilidad	8,33	4,17	2,08	85,42	5,33	5,33	17,33	72
1.18. Una solución aceptable para disminuir el paro sería no favorecer el trabajo de la mujer fuera de casa	2,08	2,08	2,08	93,75	4	8	13,33	74,67

\* Las 2 afirmaciones señaladas con un asterisco puntúan de manera inversa al resto, de tal forma que cuanto más acuerdo se muestre con la afirmación, menor será la presencia de estereotipos.

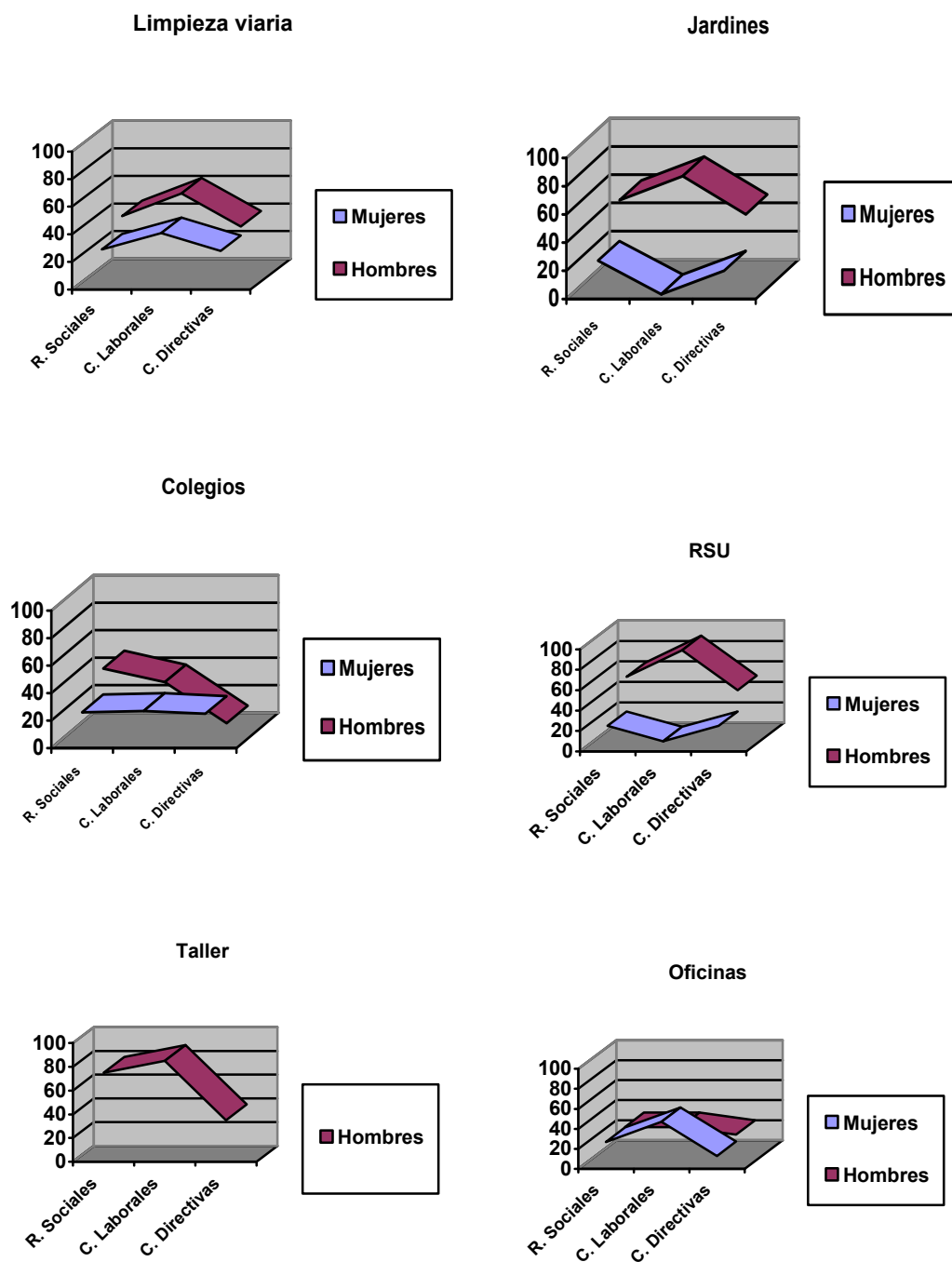
Si tenemos en cuenta las respuestas para cada uno de los bloques encontramos que la mayor presencia de estereotipos en los trabajadores se producen en lo referido a las capacidades laborales, mientras que para las trabajadoras aparecen en mayor grado en lo relacionado con los roles sociales de manera global para hombres y mujeres la menor presencia de estereotipos se produce en lo referido a las capacidades directivas. En el siguiente gráfico se muestra el grado<sup>1</sup>, de estereotipos sexistas encontrados en mujeres y hombres en cada uno de los bloques:

Estereotipos plantilla



1: Las puntuaciones se han calculado ponderando las respuestas, de tal forma que cada una de las mismas ha sido multiplicada por 0, 1, 2 o 3 en función del grado de acuerdo (nada, poco, algo o mucho).

Si analizamos las respuestas teniendo en cuenta el servicio, se encuentran diferencias marcadas tal y como se muestra en los siguientes gráficos:



En la siguiente tabla figuran las puntuaciones obtenidas por servicios.

Tabla 8. Estereotipos por servicio	Roles Sociales		C. Laborales		C. Directivas		Media	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Limpieza Viaria	29	42	28	34.5	41	58.5	<b>32.7</b>	45
Jardines	27	56	20	46	3.3	73	16.8	58.3
Colegios	26	45	25	5	27	35	26	28.3
RSU	25	59	25	46	10	85	20	63.3
Taller	-	75	-	35	-	85	-	<b>65</b>
Oficinas	27	27.5	13	20	47	27.5	29	25
Media	26.8	50.75	22.2	31.1	25.7	60.7	24.9	47.5

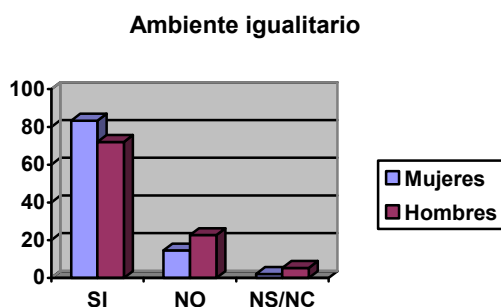
Como se puede apreciar existen diferencias muy marcadas entre los distintos servicios. Los mayores estereotipos aparecen entre los trabajadores del servicio de Taller, seguidos de los de los servicios de RSU y Jardines. Entre las trabajadoras los mayores estereotipos aparecen en el servicio de Limpieza viaria y Oficinas.

El único servicio en el que los estereotipos de las trabajadoras son superiores a los de los trabajadores es en el de Oficinas. Los trabajadores de este servicio son los que presentan estereotipos más bajos, no solo por debajo de las trabajadoras del mismo servicio, si no también de las trabajadoras del servicio de limpieza viaria.

Las mayores diferencias entre los estereotipos presentados entre las trabajadoras y trabajadores de un mismo servicio se dan en los servicios de RSU y Jardines, y las menores diferencias en los de Colegios y Oficinas.

### Ambiente Igualitario

A la pregunta "¿Considera que su ambiente de trabajo es un ambiente igualitario?", los porcentajes de respuesta de mujeres y hombres se reparten como sigue:

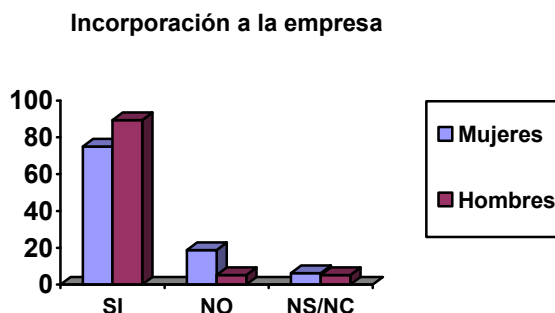


Tal y como se puede observar, tanto mujeres como hombres opinan de manera mayoritaria que su ambiente de trabajo es igualitario. Pese a ello, es de destacar la existencia de un porcentaje relevante que opina que el ambiente no es igualitario, más elevado en el caso de los hombres (22,7%) que en el de las mujeres (14,6%).

### Incorporación a la Empresa

Una de las cuestiones planteadas en el cuestionario y que se trataba de analizar desde la perspectiva de la plantilla era la consideración que esta tenía sobre la existencia o no de diferencias o discriminaciones por razón de sexo en el acceso a la empresa.

A la cuestión "¿Considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de incorporarse a los distintos puestos de su empresa?", los porcentajes de respuesta proporcionados por mujeres y hombres fueron los siguientes:



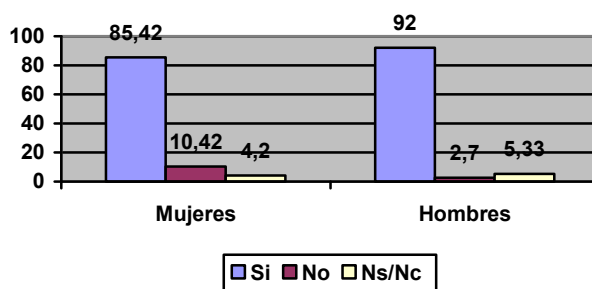
La mayor parte de la plantilla (75% de las mujeres y un 89,33%) consideran que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a la empresa. Sin embargo las mujeres opinan en un mayor porcentaje (18,75%) que los hombres (5,33%) que las posibilidades de incorporación a la organización no se realizan de forma igualitaria.

### Promoción

En el cuestionario y con la finalidad de conocer la percepción de la plantilla sobre las posibilidades de promocionar en EMULSA se realizaba la siguiente cuestión "¿Considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar en la empresa?"

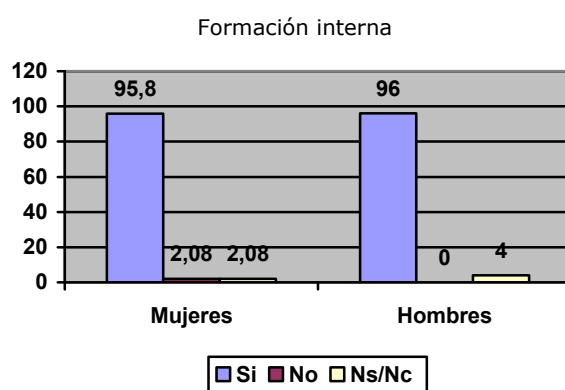
Al igual que en la cuestión relativa al acceso, la plantilla considera mayoritariamente que en la organización cuentan con las mismas posibilidades de promocionar, tanto hombres como mujeres. El porcentaje obtenido por la respuesta positiva alcanza al 92% de los hombres y al 85,42% de las mujeres

En la misma medida que en la cuestión anterior (acceso), son las mujeres (10,42%) las que estiman que no existen las mismas oportunidades para promocionar, respuesta que secundan el 2,7% de los hombres.



### Formación

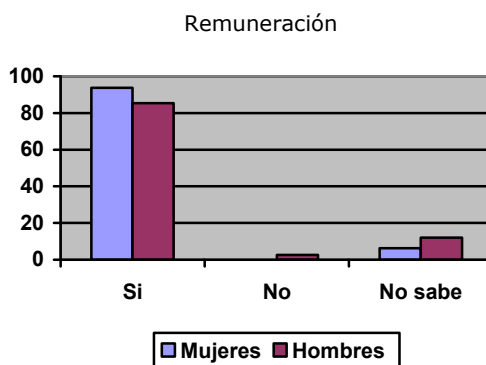
Tratando de averiguar si los hombres o las mujeres se beneficiaban de desigual forma de las acciones formativas facilitadas por la empresa, en el cuestionario se preguntaba a la plantilla: "¿Considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de formarse en su empresa?"



Respecto a las posibilidades de acceder a la formación ofertada por la organización, de forma mayoritaria tanto mujeres como hombres, en un 95,8% y 96% respectivamente, opinan que existen las mismas posibilidades. Ningún hombre considera que existan diferencias entre los sexos en esta cuestión mientras que un 2,08% de las mujeres considera que si existen diferencias aunque no argumentan su respuesta.

### Remuneraciones

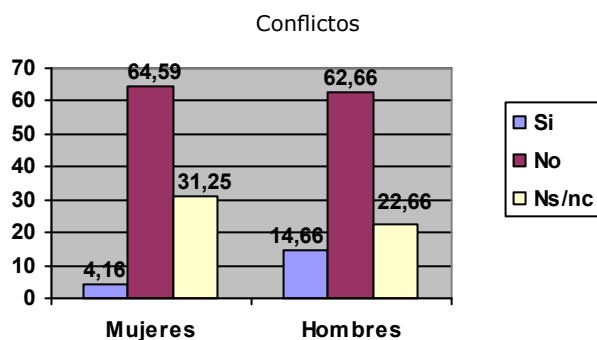
En el cuestionario facilitado a la plantilla se formulaba la siguiente cuestión: "¿Considera que existe igualdad, en la remuneración percibida en trabajos similares dentro de su empresa, entre hombres y mujeres?" Con ella se trataba de analizar si existía por parte de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de la organización una percepción positiva respecto a la existencia de desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.



Tal y como se puede observar en el gráfico anterior que representa las respuestas otorgadas por el personal, ninguna trabajadora considera que existan diferencias por razón de sexo en la remuneración percibida en trabajos similares.

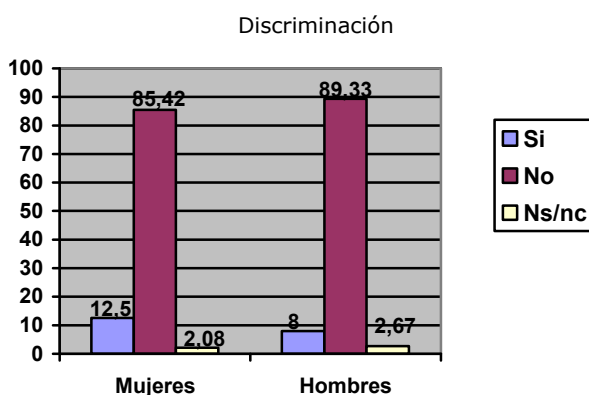
### Conflictos

A la pregunta "¿Se han producido en alguna ocasión o se producen en su empresa situaciones conflictivas (quejas, discusiones, denuncias, conflictos judiciales, sindicales...) por algún tema relacionado con la discriminación por razón de sexo (despidos, diferencias salariales, tratos desiguales...)?", los trabajadores y trabajadoras proporcionaron las siguientes respuestas:



### Discriminación

De manera explícita se incluyó una pregunta en el cuestionario dirigida a detectar si alguna persona de la plantilla se siente o ha sentida discriminada por razón de sexo: "¿Siente o ha sentido alguna vez que le tratan de forma diferente, le discriminan, excluyen... en el seno de su actual empresa debido a su sexo?". Las respuestas obtenidas han sido las siguientes:



Mayoritariamente tanto los trabajadores como las trabajadoras no se sienten tratados de forma diferente en función de su sexo. Los porcentajes de esta respuesta han sido muy elevados alcanzando al 85,42% de las mujeres y al 89,33% de los hombres.

El número de contestaciones positivas, obtienen unos niveles muy inferiores de respuesta y en ellos se percibe una leve diferencia porcentual si se analizan las respuestas de los trabajadores o de las trabajadoras.

### Acoso Sexual

Ante la cuestión sobre la existencia pasada o presente de situaciones calificables como de acoso sexual, solamente una mujer refiere haber sufrido una situación de acoso sexual en el pasado, por parte de un hombre que ostentaba un cargo superior al suyo.

#### CONDICIONES SOCIALES Y FAMILIARES

Número de hijos:

	PLANTILLA		MUJERES		HOMBRES	
	TOTAL	TOTAL	%	TOTAL	%	
<b>Nº hijos/as</b>						
1	107	38	35,5%	69	64,5%	
2	51	18	35,3%	33	64,7%	
>3	11	3	27,3%	8	72,7%	
<b>Edad hijos/as</b>						
< 3 años	8	3	37,5%	5	62,5%	
4 - 6 años	17	4	23,5%	13	76,5%	
7 - 14 años	46	13	28,3%	33	71,7%	
> 15 años	143	39	27,3%	104	72,7%	



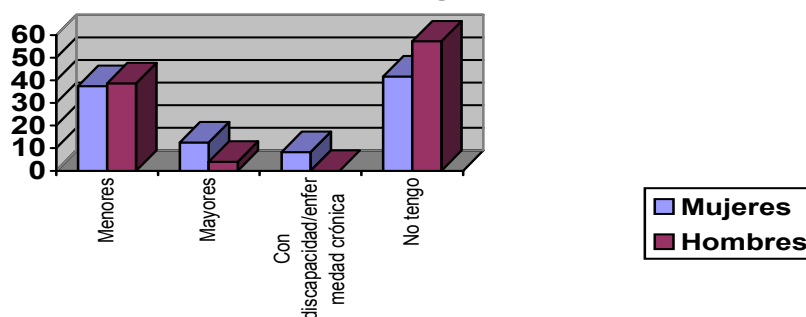
Edad de la plantilla:

	PLANTILLA		MUJERES		HOMBRES	
	TOTAL		TOTAL	%	TOTAL	%
	551		201	36,5%	350	63,5%
< 20 años	0		0	-	0	-
20 - 29 años	34		11	32,4%	23	67,6%
30 - 39 años	125		54	43,2%	71	56,8%
40 - 49 años	136		41	30,1%	95	69,9%
> 50 años	256		95	37,1%	161	62,9%

Como puede observarse, la pirámide de edad de la empresa se encuentra en términos generales envejecida, pues la media de edad supera el umbral de los 40 años.

### Personas dependientes en el hogar

Porcentaje de mujeres y hombres según personas dependientes en el hogar



La mayoría de la plantilla manifiesta no tener personas dependientes en el hogar (un 41,7% de las mujeres y un 57,3% de los hombres).

El 52,1% de las trabajadoras y el 38,7% de los trabajadores de la empresa tienen personas dependientes en la unidad familiar (ya sean menores, mayores, personas con discapacidad o la combinación de varias de ellas).

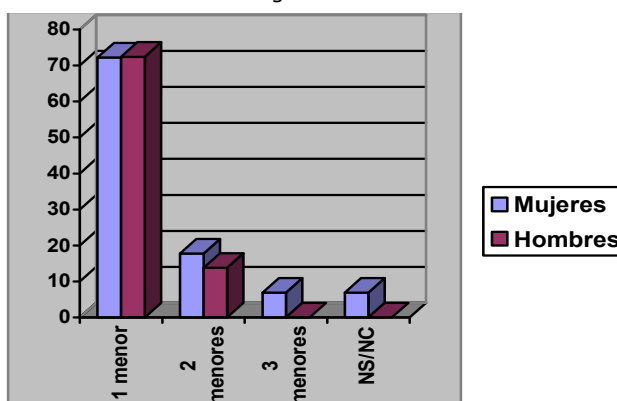
En el caso de existir personas dependientes en la unidad familiar, el mayor porcentaje se corresponde con menores de 14 años, tanto para las mujeres (37,5%) como para los hombres (38,7%), siendo inferiores los porcentajes de trabajadoras (12,5%) y trabajadores (4%) con personas mayores dependientes en el hogar. Únicamente un 8,3% de las trabajadoras manifiesta tener a cargo en el hogar familiar personas con discapacidad o con enfermedades crónicas.

Como se puede apreciar, el porcentaje total de mujeres con personas dependientes a cargo (58,3%) es superior al de los trabajadores (42,7%).

Respecto a las características de las personas dependientes en el hogar, en el caso de los y las mayores, todas las trabajadoras y trabajadores que manifiestan tener personas mayores dependientes a cargo refieren que el número de las mismas es de una persona en el hogar (excepto una trabajadora que manifiesta poseer 2 mayores dependientes en la unidad familiar). La edad media de todas las personas mayores dependientes de la plantilla asciende a 80,3 años.

Respecto a los y las menores, en el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de mujeres y hombres según el número de menores en la unidad familiar.

N.º menores en el hogar



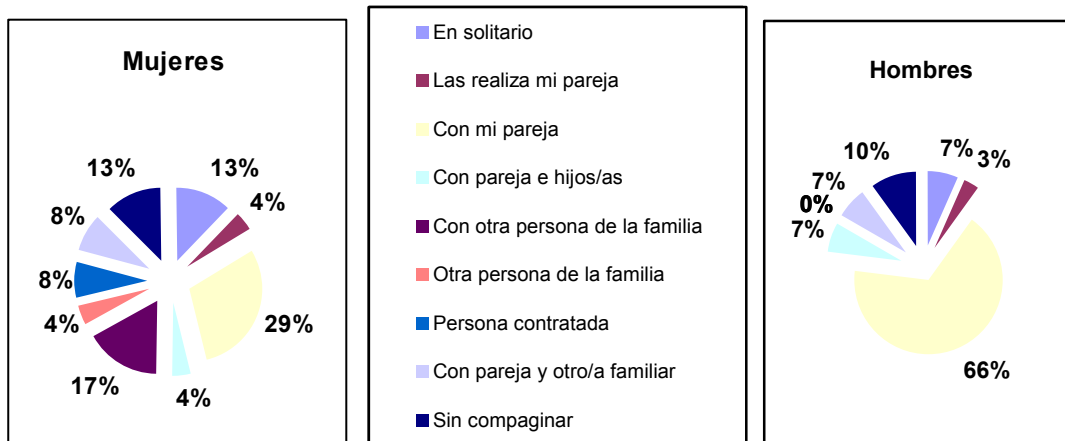
Como se puede observar, el mayor porcentaje se corresponde con las unidades familiares en las que existe un/a menor de 14 años a cargo.

La edad media de dichos/as menores se encuentra en 6,7 años, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

*Cuidado de personas dependientes:*

Las fórmulas utilizadas para compaginar el cuidado de personas dependientes (ya sean menores, mayores, personas con discapacidad o la combinación de varias de ellas) con el empleo son muy amplias, como se muestra en los siguientes gráficos:

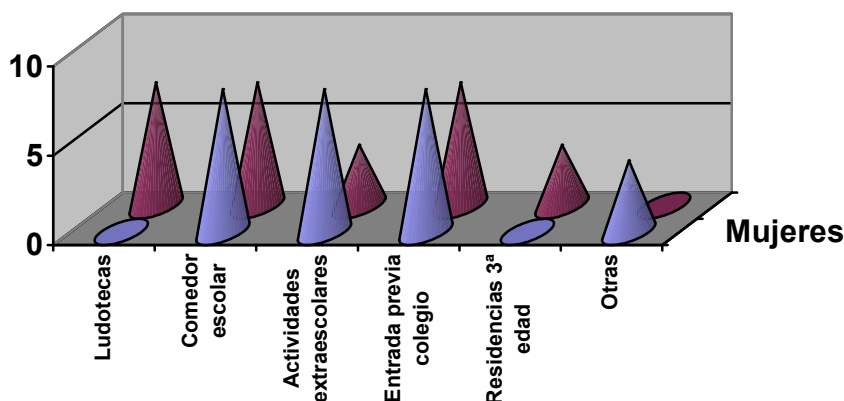
Cuidado de personas dependientes



La formula más utilizada para atender las responsabilidades de cuidado de personas dependientes es compartiéndolas con la pareja, sobre todo en el caso de los hombres.

Respecto a los recursos externos de apoyo, éstos son utilizados por un bajo porcentaje del personal con personas dependientes a cargo, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

Porcentaje de mujeres y hombres que hacen uso de recursos externos



Los más utilizados por mujeres y hombres son el comedor escolar y la entrada previa al colegio/guardería. Ninguna persona de la plantilla utiliza el recurso de centros de día para mayores.

6.—*Valoración de la situación.*

“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (Disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Igualdad).

De la valoración de la situación en cuanto a la representatividad de la mujer en EMULSA pueden extraerse las siguientes conclusiones:

**Órganos de Gobierno**

Si bien era desigual la situación en los órganos de gobierno en cuanto a la presencia de las mujeres y hombres, en el anterior mandato, actualmente la presencia de ambos géneros en los órganos de carácter colegiado, cumple con los requisitos de paridad previstos en la LOI.

En la Junta General ya era la composición adecuada a los parámetros de igualdad establecidos legalmente, corrigiéndose en el actual Consejo de Administración, la composición equilibrada de hombres y mujeres en el mismo.

Respecto a la presidencia de la empresa, al ser un órgano unipersonal no es posible desagregar por sexos, sino únicamente a nivel teórico aplicar criterios de alternancia. Actualmente corresponde a una mujer.

#### **Órganos de Dirección y Mando**

La Gerencia de la Empresa al igual que la presidencia es órgano unipersonal. Actualmente está desempeñado por un hombre.

Respecto al personal directivo se compone actualmente de un hombre y una mujer, siendo entre las Jefaturas de Servicios y Mandos intermedios donde se produce un desequilibrio importante.

Los tres servicios de la empresa están ocupados por hombres, al igual que los encargados, siendo la presencia de la mujer únicamente en la línea de Capataces, por lo que en este punto se requiere la adopción de medidas para corregir la situación.

#### **Órganos de Participación Social**

En todos los casos la presencia de la mujer en los órganos de representación social, está por debajo no solo del indicador previsto legalmente, sino inclusive de lo deseable por cuanto apenas llega al 20%.

El Comité de Empresa está compuesto por un 23.53%, por lo que las organizaciones sindicales dentro de la libertad sindical procurarán tomar medidas para garantizar un mínimo del 40% de representatividad de la mujer.

El resto de órganos de participación social, deberá intervenir igualmente la Empresa en la toma de medidas, pues es cierto que las Comisiones son paritarias y ello supone que la representación de la empresa deberá responder a criterios de paridad.

En cuanto a las secciones sindicales y delegados de personal, pertenece al ámbito de la libertad sindical, debiendo ser las organizaciones sindicales las que tomen medidas oportunas para garantizar la representatividad de la mujer en sus ámbitos de actuación.

#### **Plantilla**

Con carácter general la representatividad de la mujer en la plantilla de EMULSA no está lejos del marco legal situándose en el 37,65% de plantilla media, es decir personal fijo y temporal.

Si bien respecto al personal temporal se cumplen las previsiones de representatividad, en el marco de la plantilla de personal fijo restan dos puntos porcentuales que faltan (2.35%) para llegar al referente legal mínimo del 40%.

#### **Clasificación profesional**

##### *Grupo de Técnicos y Técnicas:*

Respecto a los Titulados superiores, existen dos plazas de titulación superior (médica e ingeniero) excluyendo el personal directivo.

Entre las 6 plazas de titulados medios, dos son ocupadas por mujeres y cuatro por hombres. Sucede no obstante que tres de esas plazas corresponden a los puestos de jefatura de servicio.

En cómputo global el nivel de representatividad de las mujeres en este grupo de técnicos se sitúa en el 33.33%.

Por lo que respecta al personal temporal, su representatividad es paritaria del 50% entre ambos sexos.

##### *Grupo de Mandos intermedios:*

En el ámbito de los mandos intermedios (encargados y capataces) la situación es desequilibrante por cuanto todos los encargados son hombres (8), y únicamente de 21 Capataces 6 son mujeres, el 28.57%.

##### *Grupo de Administrativos y administrativas:*

Por categorías en Oficialías de primera administrativos, entre las cinco personas, hay tres mujeres (37,5%), y Oficialías de segunda se cumple con el criterio de composición equilibrada. En Auxiliares administrativos cuatro son mujeres y tan solo hay un hombre (20%).

En este grupo a pesar de las diferencias entre las tres categorías apuntadas, con carácter general se encuentran ambos sexos dentro de los parámetros de representatividad deseables y previstos legalmente.

##### *Grupo de Operarios y Operarias:*

Es en este grupo de operarios donde se constata que la presencia de las mujeres, al igual que sucede en el grupo de mandos intermedios queda relegada a los puestos de trabajo de inferior categoría profesional y por ende de menor responsabilidad y protagonismo.

Las mujeres ocupan fundamentalmente los puestos de peonaje y especialistas, siendo los porcentajes en los puestos de mayor cualificación ínfimos: 2,5% de las Oficialías de primera, y un 18,75% de Oficialías de segunda.

#### **Servicios**

Por servicios salvo en las oficinas y almacén donde se respeta la paridad, en el resto de servicios se aprecian diferencias significativas:

- El servicio de colegios responde a un patrón de género femenino, por cuanto la dotación masculina apenas supone el 10% y en la categoría de cristaleros.

- El patrón se invierte en RSU donde son las mujeres las que apenas alcanzan el 12%, siendo además un servicio de mayor nivel retributivo, a consecuencia de los complementos salariales que conlleva y la mayor cualificación profesional.
- En jardines existe igualmente un desequilibrio (18,97% mujeres), siendo en limpieza viaria donde se encuentra cerca de los niveles de representatividad de la mujer marcados en la ley.
- En los servicios de Taller y Señales no existe ninguna mujer trabajando en los mismos.

### **Condiciones laborales**

#### *Acceso al empleo:*

El acceso al empleo de las mujeres en EMULSA sigue siendo inferior al de los hombres. Si bien el acceso de la mujer a las Bolsas de contratación temporal se encuentra en términos de paridad conforme a la ley (47,10% en la Bolsa 2004-2005, y 48,68% en la Bolsa 2006-2007), no sucede lo mismo cuando los contratos temporales se convierten en indefinidos y accede con carácter de fijo a la empresa, donde el porcentaje disminuye para situarse por debajo del umbral de la legalidad (37,92%).

Los porcentajes de reserva de plazas para acceder a la Bolsa temporal, recuérdese 25%, no operan en el proceso de valoración del trabajo desarrollado para la conversión del contrato temporal en indefinido donde se puntúan los siguientes apartados:

- Presentación en el trabajo.
- Puntualidad y asistencia.
- Herramientas de trabajo.
- Comportamiento con el ciudadano.
- Colaboración.
- Información al mando.
- Actitud con el mando y compañeros.
- Predisposición y disponibilidad al trabajo.
- Atención al trabajo y cumplimiento de normad de seguridad.
- Rendimiento laboral.

La valoración se lleva a cabo fundamentalmente por hombres (J. Servicio, Encargado y Capataz) y evidentemente si el porcentaje de mujeres en plantilla no llega al umbral del 40%, y el acceso sigue estando por debajo de los hombres, persistirán o aumentarán las diferencias de presencia existentes.

#### *Retribución:*

La tabla retributiva en EMULSA es igual para hombres y mujeres. La diferencia retributiva entre hombres y mujeres viene marcada por tres elementos:

Los puestos de responsabilidad y mando (Jefaturas de Servicios, Encargados/as y Capataces).

Los puestos de mayor categoría profesional (Oficialías de primera y segunda)

Los servicios con mayores complementos salariales (RSU y Servicios Especiales)

En los tres ámbitos mencionados existe subrepresentatividad de la mujer pues como hemos visto:

Los puestos de Jefatura de Servicio y Encargados/as en su totalidad los ocupan hombres

En las Oficialías de primera las mujeres representan únicamente el 2.5%, y el 18.75% de segunda.

En los Servicios de RSU y SSEE las mujeres ocupan respectivamente el 6% de las plazas y el 23%.

#### *Ordenación del tiempo de trabajo: Horarios y reducciones/adaptaciones de jornada:*

El calendario laboral de EMULSA contempla fundamentalmente tres horarios, sin perjuicio de las variaciones de invierno y verano:

- Mañana de 6 h a 12 h.
- Tarde de 14 a 20 h.
- Noche de 23 h a 5 h.

Los datos de presencia de mujeres y hombres por jornadas refleja la distribución por servicios vista anteriormente, en concreto en dos de los servicios donde se apuntaron las diferencias más significativas:

- El trabajo de noche se corresponde fundamentalmente con RSU donde la presencia del hombre es superior.
- El trabajo en tarde o jornada partida se corresponde con el Servicio de Colegios y en menor medida con el Barrido de repaso de limpieza viaria, donde al contrario la presencia de la mujer es superior.

No obstante no se pueden asociar conclusiones o valoraciones únicamente en función del tipo de jornada, por cuanto si bien es cierto que en la jornada de noche las retribuciones son superiores, el número de solicitudes de las mujeres para el mencionado servicio son inferiores a los de los hombres.

Ello pudiera estar relacionado únicamente con la nocturnidad, pero no sucede lo mismo con Servicios Especiales que presta servicios en jornada de mañana, y sin embargo las peticiones de cambio de las mujeres para ese servicio siguen siendo inferiores.

No se escapa el dato que en esos servicios la cualificación profesional que se requiere es superior (oficialías de primera y segunda), pudiendo estar relacionada la deficiencia de peticiones de cambio más con la cualificación profesional que con los horarios establecidos.

En cuanto a las reducciones de jornada, se contempla en el Convenio colectivo la posibilidad de solicitar reducciones de jornada, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio. Actualmente no constan en la empresa reducciones de jornada ni tampoco adaptaciones de jornada por motivos personales o familiares.

#### *Promoción y Formación:*

Los porcentajes de participación de las mujeres en los procesos de promoción interna son inferiores a los de los hombres y bajos respecto a la totalidad del colectivo femenino existente en la Empresa.

En el último proceso de promoción de la totalidad de personas aspirantes únicamente el 24% fueron mujeres.

Respecto a los resultados de los procesos selectivos, se sitúan por debajo el número de mujeres aprobadas que de hombres, pues de las plazas de oficialías de primera el 23,08% han sido mujeres, y para oficialías de segunda el 25%.

Los bajos porcentajes de presentación de personas aspirantes y aprobados se corresponden con la presencia de la mujer en las acciones formativas, que se sitúa en el último ejercicio en el 30%, donde si bien es cierto que la formación realizada fuera del horario de trabajo computa como compensación para descansos futuros, la generalidad de los cursos formativos se llevan a cabo fuera de la jornada laboral, principalmente por las tardes.

En cualquier caso se constata que la participación de las mujeres en las acciones formativas que se llevan a cabo de perfeccionamiento profesional, necesarias para una adecuada promoción interna, es inferior al hombre.

#### *Excedencias y permisos:*

Actualmente consta una excedencia en la empresa y se corresponde con la regulación prevista en el Convenio Colectivo de EMULSA, que únicamente regula la excedencia con carácter voluntario, sin que se contenga en el mismo ningún otro tipo de las previstas legalmente para la conciliación de la vida familiar y laboral, que pudieran tener un desarrollo convencional.

Si se ha solicitado y tramitado al hilo de la entrada en vigor de la LOI un permiso por paternidad (13 días), lo cual coincide con la entrada en vigor de la Ley y las campañas de publicidad institucionales, por cuanto en el Convenio Colectivo como se ha mencionado es prácticamente nula la regulación o siquiera la referencia a todas las medidas existentes legalmente para la Conciliación de la vida laboral y familiar.

#### *Prevención de Riesgos Laborales:*

El índice de siniestrabilidad laboral o de accidentes de trabajo es inferior en las mujeres que en los hombres.

No obstante la situación se invierte respecto a los incidentes de trabajo, es decir los accidentes de trabajo que no causan baja laboral, así como en los supuestos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, donde en el caso de las mujeres es superior.

No existe en el Convenio, ni en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales acciones específicas para la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de las mujeres, únicamente para la situación de embarazo.

### **Condiciones del Entorno de Trabajo**

#### *Estereotipos de plantilla:*

Se puede afirmar que la presencia de estereotipos sexistas en la plantilla de la organización no es demasiado elevada (en comparación con los datos obtenidos en otras organizaciones masculinizadas).

Sin embargo se detectan diferencias importantes en la presencia de estereotipos entre mujeres y hombres, siendo más altos para los trabajadores en todos los bloques y especialmente en lo referido a las capacidades laborales de las mujeres. Entre las trabajadoras la mayor presencia de estereotipos se da sin embargo en lo referido a los roles que mujeres y hombres desempeñan socialmente.

Existen diferencias muy marcadas entre los estereotipos en función del servicio, de tal forma que los trabajadores con mayores estereotipos se adscriben al servicio de Taller, RSU y Jardines, y las trabajadoras a los de Limpieza viaria y Oficinas.

#### *Clima Laboral: Presencia de actitudes discriminatorias:*

De manera general se puede afirmar que la opinión mayoritaria de trabajadoras y trabajadores es que no existen discriminaciones por razón de sexo en la organización, tanto en lo referido a las posibilidades de incorporarse a la empresa, de promocionar, de acceder a la formación interna o en las retribuciones.

Pese a ello existe cierto porcentaje de respuestas (mínimo) que señalan la presencia de discriminaciones y deben ser analizadas.

- Las mujeres opinan en mayor grado que los hombres que las posibilidades de incorporarse a la organización y de promocionar en la misma son distintas para mujeres y hombres, beneficiando a los últimos.
- No se recogen diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto a la percepción de diferencias en el acceso a la formación interna o en las retribuciones.

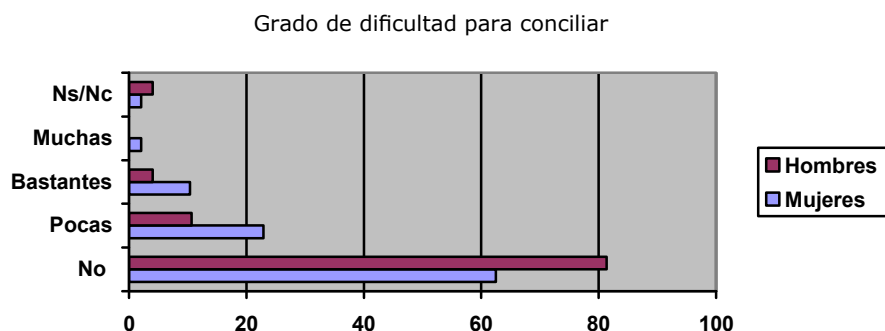
- Los trabajadores manifiestan en un mayor porcentaje (22,7%) que las trabajadoras (14,6%) que el ambiente de trabajo no es igualitario debido a que el otro sexo recibe un trato más favorable.
- Un 14,66% de los trabajadores y un 4,16% de las trabajadoras manifiestan que se producen o se han producido situaciones conflictivas relacionadas con la discriminación por razón de sexo.
- El 12,5% de las mujeres de la plantilla y el 8% de los hombres han sentido discriminación por razón de sexo.

A lo largo de las distintas preguntas analizadas en este apartado se ofrecía la posibilidad de que las personas que respondían argumentaran su respuesta. Los argumentos recogidos en ellas sobre las causas de las posibles discriminaciones presentes en la organización se pueden resumir de la siguiente forma:

- La razón más esgrimida por los hombres como argumento de discriminación con respecto a las mujeres es que ellos desempeñan una mayor carga de trabajo o realizan tareas que suponen un mayor esfuerzo físico. Se aprecian varias respuestas por parte de los hombres en las que se considera que la implantación de acciones para la igualdad supone ventajas para las mujeres.
- El principal aspecto que se argumenta (mayoritariamente por parte de las mujeres, pero también por parte de algunos hombres) como causa de discriminación hacia las trabajadoras es el hecho de que éstas no accedan o accedan con dificultad a puestos de conductoras y cristaleras y al servicio de jardines.

*Condiciones sociales y familiares: Necesidades de conciliación:*

La primera de las cuestiones utilizadas para tratar de identificar la existencia de posibles dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral de EMULSA respondía al siguiente enunciado "¿Tiene usted dificultades para hacer compatible su trabajo con atención de sus necesidades personales (atención de sus responsabilidades familiares, formación,...)?".



El gráfico anterior representa el porcentaje de respuestas obtenidas entre los trabajadores y trabajadoras a dicha pregunta. La respuesta mayoritaria tanto por parte de los hombres (81,34%) como de las mujeres (62,5%) es "No" poseer dificultades para compatibilizar su vida personal con su vida profesional, si bien el porcentaje de hombres que manifiesta no tener dificultades es superior al de las mujeres.

Para el 22,91% de las mujeres y el 10,67% de los hombres su trabajo les genera pocas dificultades de compatibilidad con sus necesidades personales de nuevo se vuelve a apreciar una significativa diferencia porcentual entre las respuestas ofrecidas por los trabajadores y trabajadoras de EMULSA.

Al 4% de los hombres su trabajo les genera "Bastantes" dificultades de conciliación y a un 10,41% de las mujeres.

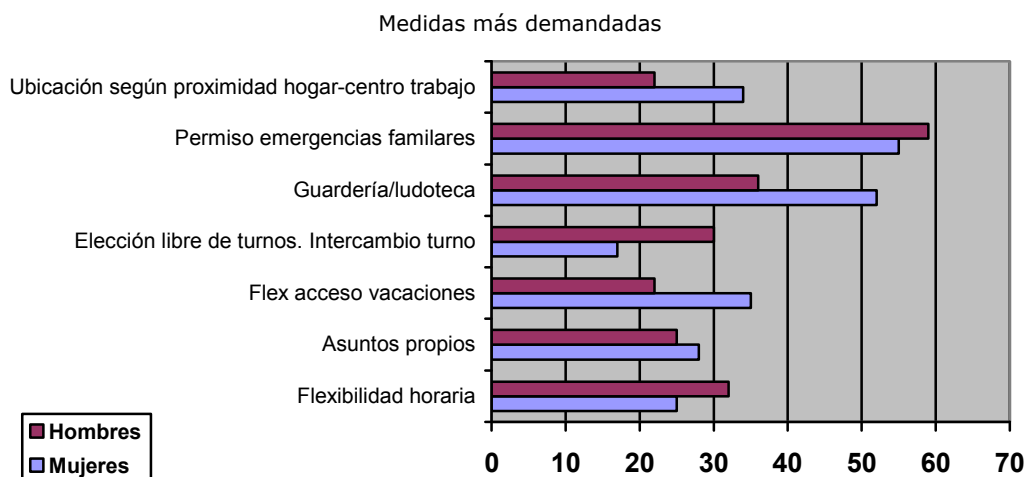
Ningún hombre señaló que su trabajo le generara muchas dificultades de conciliación, respuesta otorgada por un 2,08% de las mujeres.

El 2,08% de las mujeres y el 4% de los hombres, dicen "no saber o no contestar a esta respuesta".

En cuanto a la utilización de las medidas reconocidas por ley para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las respuestas obtenidas sobre el uso que de las mismas hacen los trabajadores y las trabajadoras ponen de manifiesto que un alto porcentaje tanto de mujeres (56,25%), como de hombres (53,33%) desconocen sus derechos legales y/o no responden a esta pregunta.

Con la finalidad de tratar de conocer cuales serían las posibles medidas que contribuirían a facilitar la conciliación entre la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de EMULSA, se invitó al personal, a través del cuestionario proporcionado por la empresa, a reflexionar sobre las medidas que desde su percepción resultarían más beneficiosas para tratar de subsanar las posibles dificultades con las que cuentan. Para ello se facilitaba un listado de posibles medidas entre las que cada persona podía seleccionar por orden de importancia las 5 más prioritarias

El siguiente gráfico recoge las medidas que han obtenido un mayor grado de respuesta por los hombres y las mujeres que integran la plantilla de EMULSA.



Como se puede observar en el gráfico, al establecer una comparativa conjunta entre las respuestas obtenidas entre los hombres y mujeres que integran la plantilla de EMULSA se pone de manifiesto que existe una coincidencia entre las dos respuestas que han sido consideradas prioritarias (permiso para atender a supuestos de emergencias familiares y existencia de servicios de guardería o ludoteca para facilitar el cuidado de los niños y niñas).

Respecto a la necesidad de establecer guarderías o ludotecas, la plantilla ha expresado esta necesidad en otros apartados del cuestionario, justificando sus respuestas con comentarios tales como "No hay lugar para dejar (menores) a primera hora.

A modo de resumen las conclusiones generales que podemos extraer son que la mayoría de la plantilla no tiene dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral, siendo en el bajo porcentaje que plantea problemas las necesidades mayores entre las trabajadoras que entre los trabajadores, sobre todo para aquellas con personas dependientes a cargo.

No parece que los derechos recogidos por ley para facilitar la conciliación sean conocidos y/o suficientemente útiles para el personal de la organización, dado el bajo porcentaje de utilización de las mismas, por lo que en este punto se impone la necesidad de adoptar una medida de acción que difunda su conocimiento.

Las soluciones planteadas por la plantilla para resolver sus dificultades de conciliación se centran en medidas relacionadas con servicios de cuidado de menores en la organización (guarderías/ludotecas) y la reorganización o flexibilización de los tiempos de trabajo

#### *Negociación Colectiva:*

En el Convenio colectivo de EMULSA consta como se ha visto, una cláusulas general declarativa antidiscriminatoria en el art. 15 denominado "protección jurídica", que si bien es escueta, y aparece escondida en el artículo mencionado, se corresponde con todas las materias que ha de contener un Plan de Igualdad conforme a la LOI.

La materia de Igualdad, debería de constar como un capítulo independiente del propio Convenio Colectivo al igual que las retribuciones o la prevención de riesgos.

En cuanto a la medida de acción positiva de reserva de un 25% de plazas en el sorteo llevado a cabo para la contratación temporal de peones y peonas, ya se ha visto la eficacia limitada de la misma dado que a la conversión de los contratos en indefinidos no opera ningún porcentaje de reserva, sino que se lleva a cabo en función de la valoración posterior del rendimiento en el puesto de trabajo.

La valoración se lleva a cabo fundamentalmente por hombres, dado que ocupan los puestos de responsabilidad (jefaturas de servicios, encargados/as y capataces) que valoran el rendimiento y productividad de los trabajadores/as.

### *7.—Estrategias de igualdad: objetivos específicos y actuaciones.*

#### *7.1. Objetivos específicos.*

- Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla de personal fijo de la empresa hasta alcanzar progresivamente un mínimo del 40%.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres, como por los hombres, y lograr la presencia de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
- Aumentar la capacidad de adaptación de las mujeres a los puestos de trabajo necesarios en la empresa a través de la formación.
- Prevenir y eliminar el acoso en sus distintas modalidades.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias.

#### *7.2. Medidas de actuación.*

Para el período del Plan de Igualdad 2008-2011 se pondrán en marcha las siguientes medidas de acción positiva:



*Procesos de reclutamiento y selección:*

- La cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje será igual que la del sorteo, es decir 50% mujeres-hombres.
- En los procesos de conversión de contratos temporales de peones y peonas en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias, para lograr el cumplimiento de los objetivos mencionados.
- En igualdad de condiciones, se seleccionará preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.
- Sustituir la entrevista personal puntuable, por pruebas psicotécnica o entrevistas curriculares valorativas de méritos.
- Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades.
- Incluir mujeres en los equipos de selección y valoración del personal.
- Los temarios incluirán uno o varios temas relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres y/o el código de buenas prácticas de EMULSA.
- Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como el sexo, domicilio, estado civil, apariencia física, edad u otro.
- En procesos selectivos donde únicamente se valore el mérito, los currículos vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos de la persona aspirante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará del resultado del concurso.

*Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación:*

- Con carácter general informar a la plantilla de los requerimientos necesarios para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita "saber hacer" o acreditar si le interesa ascender.
- Garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos que imparta la empresa.
- Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla y que requieran cubrirse mediante promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa categoría profesional, impartiendo un curso de formación específico para la promoción interna.

*Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los órganos colegiados de la empresa, cargos de jefatura y de responsabilidad directiva:*

- En la cobertura de puestos de trabajo por libre designación, la empresa procurará que la designación guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado.
- En los órganos paritarios de representación social y empresarial, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres respectivamente dentro de los límites 40-60%.
- En el próximo proceso electoral sindical, se procurará por parte de las organizaciones sindicales que la composición de las candidaturas sindicales estén formadas como mínimo en un 40% por mujeres.

*Condiciones de trabajo:*

- Incluir un módulo de igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales, en todos los cursos de formación que se realicen al nivel de mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
- Evitar marcar o acentuar estereotipos y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas (Ej.: Facultad de elección de llevar falda o pantalón).
- Deberán tomarse todas las medidas para garantizar un trato respetuoso a la dignidad de los trabajadores/as, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, o discriminatorio entre las jefaturas o mandos y los trabajadores/as.
- Los mandos tomarán las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres.
- Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto al trabajo encomendado importen descalificaciones personales.
- Se asegurará que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.

*Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales:*

- Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas.
- Facilitar el disfrute de los descansos acumulados por motivos maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares.
- Contemplar permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo.
- Evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante.

*Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares:*



- En las solicitudes de cambio de servicio (temporal o definitivo), se procurará dar preferencia en el cambio a aquellos trabajadores/as que precisen el mismo para conciliar la vida laboral y familiar.
- Incluir en el Convenio Colectivo de EMULSA un anexo informativo, sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral especificando el derecho de cesión de la suspensión por maternidad al padre, así como las modalidades de disfrute a tiempo parcial tanto de la maternidad como de la paternidad.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

*Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral:*

- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, utensilios, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- Impartir sesiones de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales.
- Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina
- Plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer
- Mantenimiento dentro del reconocimiento médico de empresa de las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer de mama y prostático.

*5.8 Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.*

- Incorporación como anexo al Convenio del Código Ético de EMULSA o Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad.
- Nombrar o designar un Asesor confidencial, que recibirá y canalizará las denuncias sobre tratos discriminatorios en la empresa, así como velar por el cumplimiento de los objetivos de igualdad propuestos en todos los ámbitos de actuación de la Empresa.
- Derecho preferente de cambio de servicio a quienes hayan sido víctimas de acoso y/o violencia de género, así como la posibilidad de solicitar el cambio de servicio o centro de trabajo de la persona acosadora.
- Impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades, y sobre prevención de la violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

*5.9 Negociación colectiva.*

- Inclusión en el Convenio Colectivo de EMULSA de un capítulo denominado "Igualdad de oportunidades"
- Definir e incorporar al régimen disciplinario del Convenio Colectivo el acoso moral, así como el acoso sexual y por razón de sexo.
- Revisar el lenguaje del Convenio adaptándolo a la igualdad de género, eliminando el lenguaje sexista
- Adecuar el contenido del Convenio a la normativa vigente, eliminando las cláusulas superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de la igualdad de trato.
- Incluir cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a sectores u ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

**8.—Seguimiento y evaluación. Mapa de indicadores de evaluación.**

a) Incorporaciones a la empresa.

b) Evolución de la plantilla:

EJERCICIO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

PERSONAL CON MANDO INTERMEDIO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

PERSONAL CUALIFICADO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					

PERSONAL CUALIFICADO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2009					
2010					
2011					

PERSONAL NO CUALIFICADO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

c) Formación:

CURSOS DE FORMACIÓN	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
2008				
2009				
2010				
2011				

Se desglosará igualmente por el tipo de acción formativa.

d) Promoción en los cuatro últimos años (el número de mujeres y hombres ha de hacerse en relación con el total de mujeres y hombres en plantilla respectivamente):

ENCARGADO	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

CAPATAZ/A	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

OFICIALÍAS 1.ª	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

OFICIALÍAS 2.ª	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% (P)	TOTAL	% (P)
2008					
2009					
2010					
2011					

e) Entorno laboral:

AÑO	N.º DENUNCIAS

Para el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en materia de igualdad, se cumplimentarán los indicadores mencionados anteriormente, con referencia igualmente intrasexo a los efectos de hacer un seguimiento de la presencia y participación de las mujeres no solo en relación al conjunto de la plantilla, sino también respecto a la situación de partida de las propias mujeres.

#### 9.—Código de buenas prácticas.

El presente Código de Buenas Prácticas constituye (junto con el Código de Conducta previsto para los empleados públicos, Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público), un instrumento de organización empresarial, por cuanto regula de forma general y no exhaustiva, el comportamiento en materia de igualdad de las trabajadoras/es de EMULSA, no siendo meramente declarativo, sino vinculante para la prestación de servicios en la empresa.

Aunque el Código no puede resolver cualquier problema de conducta de los trabajadores/as o comportamiento empresarial que se pueda suscitar en el seno de la Empresa, si está destinado a servir de pauta general a la hora de tomar decisiones ante determinadas situaciones en materia de igualdad que se puedan producir.

Todos los trabajadores/as que presten servicios en EMULSA, con independencia de su categoría profesional, tipo de relación jurídica contractual o relación de servicios, están sujetos en su actividad profesional a las previsiones del Código de Conducta de los Empleados y Empleadas Públicos/as mencionado, y a las previstas en el presente Código de Buenas Prácticas en materia de igualdad.

El incumplimiento de lo previsto en los mismos se considerará mala fe contractual a los efectos oportunos.

##### 9.1 Declaración de Principios de EMULSA.

###### Igualdad de oportunidades y no discriminación

“La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, es un principio rector de la actividad empresarial de EMULSA”.

EMULSA y la totalidad de las trabajadoras/es que prestan servicios en la Empresa, deben actuar con sometimiento al principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. En particular, y de conformidad con uno de los valores fundamentales de la empresa, no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación incluirá:

- a) El acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sometimiento al mismo.
- b) La orden de discriminar a personas por razón de sexo.
- c) El trato menos favorable con relación al embarazo o el permiso por maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil o paternidad.

###### Prevención del acoso o intimidación

“Por respeto a la dignidad de toda persona, EMULSA y sus profesionales mantendrán una actitud de prevención del acoso y de la intimidación”.

Es compromiso de EMULSA mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

Los trabajadores/as de EMULSA y en especial aquellos profesionales que tengan una situación relevante en la empresa, adoptarán una posición de prevención de estas conductas de acoso o intimidación, y tratarán con respeto y dignidad a toda persona con la que tengan relación empresarial.

El respeto a la dignidad de los trabajadores/as, así como la prevención del acoso y la intimidación debe aplicarse en su integridad, tanto en el centro de trabajo, como fuera del mismo, con independencia del horario laboral, tomando la Empresa las medidas necesarias cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación entre sus empleados/as, y tomará las medidas legales oportunas para sancionar dicha conducta si fuera el caso por derivar de las relaciones laborales de la empresa, y evitar su repetición en el futuro.

##### 9.2 Acoso laboral.

Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

“El acoso ocurre cuando uno o más trabajadores/as, o un directivo/a, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo”

Se entenderá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la presencia política o estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros/as de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros/as de trabajo.

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de compañeros/as de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños respecto a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas, y/o los cambios de lugar de trabajo, siempre que no conste ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la Empresa.
- j) La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral establecida, los cambios arbitrarios de turnos, y la exigencia permanente de trabajar en domingos y festivos sin ningún fundamento objetivo o respecto a los demás trabajadores/as.
- k) El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás trabajadores/as en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales, instrucciones o información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias y/o vacaciones, cuando se den las condiciones legales, o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) En los demás casos no enumerados, la Dirección de la Empresa valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas.

Cuando las conductas descritas anteriormente ocurran fuera de la Empresa, centro de trabajo y horario laboral, pero derivadas de sus relaciones laborales deberán ser demostradas por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

### 9.3 Conductas que no constituyen acoso laboral.

No constituye acoso laboral:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los/las superiores jerárquicos sobre los trabajadores/as.
- b) Las exigencias razonables de fidelidad laboral, lealtad empresarial o buena fe contractual.
- c) Las circulares o instrucciones de servicio, encaminadas a solicitar exigencias laborales o mejorar la eficacia laboral, productividad y/o evaluación conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir con deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios por necesidades del servicio.
- e) Las actuaciones o gestiones encaminadas a valorar el rendimiento de los trabajadores/as.
- f) Las exigencias de cumplir con las obligaciones legales, convencionales y contractuales establecidas en la empresa.
- g) Las órdenes e instrucciones dadas por la empresa en el ejercicio ordinario de su potestad de organización del trabajo.

### 9.4 Conductas que constituyen acoso sexual.

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.

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable:

- a) Si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de la empresa o trabajadores/as, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o,
- c) Si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Todo tipo de conducta o comportamiento inaceptable de carácter sexual está prohibido.

Esto incluye:

1. Tocar, agarrar, acariciar, palmaditas, pellizcos o roces, con el cuerpo de otro empleado/a, ya sea directamente o a través de cualquier medio.
2. Propositiones sexuales.
3. Coacción para las relaciones sexuales.
4. Fotos, revistas, recados, calendarios, dibujos, objetos, materiales o bromas sexualmente ofensivas.
5. Abusos verbales de carácter sexual.
6. Flirteos indeseados, o flirteos ofensivos.

7. Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
8. Presión o solicitudes repetidas de participación en actividades sexuales.
9. Recompensas por concesiones sexuales, o falta de recompensa por haber rehusado favores de carácter sexual.
10. Comentarios gráficos de carácter sexual sobre el cuerpo o la ropa de otra persona.
11. Nombres sexualmente degradantes.
12. Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, siempre que se haya puesto claro que dicha insistencia es molesta.
13. Miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos similares.
14. La atención sexual, cuando se convierte en desagradable.
15. Cuantas otras conductas o actitudes análogas o similares a las anteriores.

#### 9.5 Acoso por razón del sexo.

Constituye acoso por razón del 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.

Quedan expresamente prohibidas cualquier acción u omisión relacionada con el género y en especial, con las situaciones de maternidad, paternidad, asunción de cargas familiares y estado civil, que tengan como finalidad o como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Quién realice actos de acoso por razón de género o quién imparta órdenes tendentes a su realización incurrirá en la responsabilidad disciplinaria derivada de un acto discriminatorio por razón de sexo.

Podrá voluntariamente acudir la persona denunciante al procedimiento informal establecido para la prevención del acoso sexual.

#### 9.6 Procedimientos de actuación o reclamación: La presentación de una queja.

##### *¿Quién puede presentar una queja?*

Todas las trabajadoras y trabajadores de EMULSA tienen derecho a presentar una queja en materia de acoso a través del procedimiento mencionado a continuación.

Existe el derecho de la víctima a presentar la queja, y también el deber de los demás trabajadores y trabajadoras de comunicar cualquier tipo de conducta o actuación inaceptable u ofensiva (acoso) para la dignidad de las personas.

##### *¿Dónde se presenta la queja?*

Las quejas se podrán presentarse indistintamente y a elección de la trabajadora o trabajador denunciante:

- Ante la Comisión de Igualdad
- Ante el superior jerárquico
- Ante los responsables de los servicios
- Ante el personal directivo hombre o mujer que libremente se elija, o inclusive ante la Dirección Gerencia de la Empresa.
- Ante la Dirección si afecta a los mandos.
- Ante la Presidencia de la Empresa si afecta al personal directivo.

##### *¿Cómo se presenta la queja?*

Se admite para presentar la queja cualquier medio de comunicación, pudiendo ir acompañada la víctima de un compañero/a de trabajo, delegado/a sindical, o persona de su confianza, y debiendo confirmar por escrito la misma.

No caben denuncias anónimas, aunque en el supuesto de producirse la Dirección de la Empresa llevará a cabo igualmente la oportuna información reservada al respecto.

##### *¿Qué hace la empresa al recibir una queja?*

Serán tramitadas por la Dirección de la Empresa, conforme al procedimiento previsto y bajo los principios de seriedad, rapidez, confidencialidad, así como la protección de la persona denunciante.

Con carácter previo a la tramitación del procedimiento, la Empresa podrá llevar a cabo la información oportuna para comprobar la existencia de indicios de veracidad y seriedad de la denuncia formulada, así como tomar las medidas cautelares que estime oportunas.

##### *¿Supone algún perjuicio para el trabajador/a presentar una queja?*

Las denuncias no supondrán, ni a quién denuncie ni a quién testifique, efectos perjudiciales, salvo si se evidenciara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, donde se tomarán las medidas que correspondan.

##### *¿Cómo se tramitan las quejas?*

En primer lugar a través de un Procedimiento Informal, y siempre bajo los principios de privacidad, celeridad e imparcialidad, garantizando en todo caso la privacidad del denunciante y denunciado.

Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de la Empresa, previa audiencia de la persona denunciante, designará un Asesor/a confidencial.

El Asesor/a confidencial se elegirá por la persona denunciante entre las propuestas por la empresa, que lo serán entre el personal directivo de la empresa, los delegados/as de prevención, así como los técnico/a de prevención de riesgos laborales o técnico/a del Ayuntamiento especializado/a en materia de igualdad.

En todo caso la persona designada habrá de tener la formación y capacidad técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones de mediación y resolución.

En los supuestos de acoso laboral, la queja se presentará ante la Dirección de la Empresa, quién llevará a cabo la tramitación del procedimiento.

*¿Qué hace el asesor/a confidencial?*

Las funciones del asesor/a confidencial del trabajador/a denunciante consistirán en:

- a) Recibir, gestionar y solucionar las quejas de acoso sexual.
- b) Entrar en contacto, de forma confidencial con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta.
- c) Informar al denunciado sobre la existencia de una queja sobre su conducta y sobre las consecuencias.
- d) Poner de manifiesto al denunciado las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podría incurrir.
- e) Si fuera el caso exhortar al denunciado, es decir exigirle que cese inmediata y definitivamente en las conductas denunciadas.
- f) Proponer a la Dirección de la Empresa las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la Dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente.

Si los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, pondrá la queja en conocimiento de la dirección de la empresa para incoar el procedimiento disciplinario.

Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

*¿Qué sucede si el procedimiento informal no soluciona el problema?*

Pues en segundo lugar la empresa tiene que tomar medidas disciplinarias para que cese la situación de acoso.

El procedimiento disciplinario se iniciará:

- Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, por entender junto con el asesor confidencial, insuficientes las explicaciones ofrecidas.
- Cuando se produce reiteración en las conductas denunciadas.
- Cuando por la gravedad de los hechos la empresa no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución.
- Cuando los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal.

*¿Cómo se inicia el procedimiento disciplinario?*

Mediante denuncia que se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, quién la pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, y en el supuesto de que por cualquier circunstancia no se hubiera designado asesor/a confidencial por no haberse tramitado el procedimiento informal, directamente por el trabajador/a afectado ante la Dirección de la Empresa.

*¿La persona acusada tiene derecho a ser oída?*

Si, por cuanto para este tipo de faltas de acoso en sus distintas modalidades el procedimiento disciplinario será contradictorio, dando audiencia en todo caso al denunciado y tramitándose según las normas de aplicación para la imposición de sanciones graves o muy graves al personal.

*¿Pueden los trabajadores/as solicitar medidas provisionales durante la tramitación del expediente disciplinario?*

Si se pueden solicitar y también de oficio la empresa podrá tomar durante la tramitación del procedimiento disciplinario o informal las medidas cautelares o preventivas necesarias, en función de la gravedad de los hechos denunciados.

Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, se comunicarán los hechos al juzgado de instrucción o ministerio fiscal, paralizándose el procedimiento disciplinario en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, sino hay actuación judicial, en cuanto no decrete el archivo el ministerio fiscal.

*¿Qué sanciones se aplicarán en el ámbito laboral de la empresa?*

Con carácter general la sanción por falta grave, por cuanto las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral, son contrarias al código de conducta y no se pueden permitir ni tolerar en EMULSA.

También puede ser considerada una sanción por falta muy grave, en atención al principio de proporcionalidad establecido en el régimen disciplinario previsto en Convenio Colectivo.

Se considerarán, en todo caso, como incumplimientos muy graves del personal al servicio de EMULSA:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima, de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse Sentencia Judicial condenatoria del denunciado, sin poderse vulnerar el principio non bis in idem.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

#### 9.7 Medios de Protección.

EMULSA, pone a disposición de las personas sujetas a acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa las siguientes medidas de apoyo:

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima.
- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.
- Apoyo Jurídico: En los términos del art. 15 del Convenio colectivo.
- Apoyo Laboral: Ofreciendo a la víctima la posibilidad de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad o cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o si lo considerara conveniente la extinción del contrato de trabajo.

El alcance de las prestaciones Médica y Psicológica, serán las previstas en el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales, con los medios previstos en el mismo o Mutua de Accidentes de trabajo, siendo extensible los medios jurídicos y de apoyo laboral al asesor/a confidencial o cualquier otra persona perjudicada que intervenga en el procedimiento de prevención del acoso.

#### 10.—*Información y formación.*

Durante el período de ejecución del Plan de Igualdad de EMULSA (2008-2011), se llevarán a cabo las siguientes acciones de información y formación:

- Organizar sesiones informativas dentro del horario laboral, con intervención de expertos o expertas, para explicar el Plan de Igualdad y el Código de Buenas prácticas.
- Manifestar el compromiso de la empresa con respecto a la Igualdad de oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la Empresa.
- Informar al personal sobre los Principios Generales del Plan de Igualdad de EMULSA.
- Publicar y divulgar entre las empleadas y empleados de EMULSA el Código de buenas prácticas y los procedimientos de prevención y corrección de conductas contrarias al mismo.
- Publicar en los tabloneros de anuncios de la empresa, así como en la Memoria Anual los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantando y produciendo resultados.
- Elaborar material informativo del Plan, que se distribuirá entre todo el personal.
- Recoger sugerencias sobre Igualdad de oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.