



I Plan para la Igualdad entre mujeres y
hombres de la Empresa Municipal de
Movilidad y Aparcamientos de Cádiz
(2022-2025)

Fecha de aprobación: 9 de agosto de 2022

Contenido

1. Datos identificativos de la empresa	2
2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico de situación	3
3. Elementos estructurales.....	5
3.1. Principios inspiradores	5
3.2. Directrices estratégicas	6
4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras	9
Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	10
Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	11
Línea estratégica 3. Sistema retributivo.....	12
Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.....	13
Línea estratégica 5. Conciliación de la vida privada y laboral corresponsable	14
Línea estratégica 6. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género	15
Línea estratégica 7. Comunicación incluyente y no sexista	16
Línea estratégica 8. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	17
5. Modelo de gobernanza	18
5.1. Estructura de gobernanza	18
5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan de Igualdad.....	18
6. Sistema de seguimiento y evaluación	19
7. Periodo de vigencia. Cronograma de ejecución.....	21
8. Envoltente económica	23

1. Datos identificativos de la empresa

Datos de la empresa						
Razón social	Empresa Municipal de Movilidad y Aparcamientos de Cádiz, S.A.					
NIF	A11062106					
Domicilio social	C/ Doctor Herrera Quevedo, 5 Dpdo.					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1987					
Responsable de la entidad	Carlos Álvarez-Ossorio Fernández					
Cargo	Gerente					
Teléfono de contacto	956262211					
E-mail	Gerencia@emasacadiz.es					
Responsable de igualdad	Miguel Lepiani Velázquez					
Cargo	Jefe De Personal					
Teléfono de contacto	956262211					
E-mail	miguel.lepianivelazquez@emasacadiz.es					
Sector de actividad	Transporte					
CNAE	5221					
Descripción de la actividad	Actividades anexas al transporte terrestre					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ciudad de Cádiz					
Dimensión						
Nº de personas en plantilla	Mujeres	18	Hombres	44	Total	62
Centros de trabajo	10					
Facturación anual (€)	3.976.729,49					
Dispone de departamento de personal (si/no)	Si					
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad	No					
Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico de situación

“Pedir una presencia equilibrada de hombres y mujeres no es pedir nada que no haya en la realidad social. Se debe forzar legalmente la paridad allí donde los mecanismos de poder se resisten”

Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós
Catedrática de filosofía Moral y Política de la UNED

DISTRIBUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA

La plantilla de EMASA está compuesta por un mayor número de hombres (71%) comparado con el número de mujeres (29%). Se trata por tanto de una plantilla desequilibrada. Asimismo, existe segregación laboral horizontal y también vertical.

Se ha constatado que en todas las categorías profesionales, a excepción de la categoría de oficial administrativo/a (feminizada) y la de cajero/a de aparcamiento (equilibrada), el resto se encuentran masculinizadas.

Es llamativo desde el enfoque de género que la dirección técnica, la gerencia y las jefaturas estén masculinizadas al 100%. En cambio, no existe ni una sola categoría profesional ocupada al 100% por mujeres.

Si se toman en consideración los departamentos y áreas de la empresa, las de aparcamientos, oficinas y zonas reguladas, se encuentran equilibradas. El resto de las áreas se encuentran masculinizadas.

Es reseñable que en la categoría profesional de administrativa/o, el 83,33% de las administrativas poseen estudios profesionales. Así mismo, en esta misma categoría, el 100% de las personas con estudios universitarios son mujeres.

La temporalidad en la contratación es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Esto es producto de la mayor presencia masculina en la plantilla. En cambio, son los hombres los que en mayor medida (64,44%) tienen contratos indefinidos. Las mujeres con contratos indefinidos representan el 35,56%

Del total de personas con turnos en la empresa, la mayoría (73,58%) son hombres, este hecho puede deberse a las propias características del puesto y, principalmente al mayor número de hombres en plantilla. También un mayor número de hombres de la empresa trabajan a turnos.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Se han analizado los valores mensuales medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal laboral desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos se han calculado la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada área, categoría profesional y sexo.

Según los datos del registro retributivo facilitados, no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres superiores al 25%, por lo que no es obligatorio establecer medidas correctoras al respecto.

No obstante, existen algunas categorías profesionales en las que es necesario explicar las diferencias salariales detectadas:

- En conjunto, el personal masculino de EMASA percibe 3.046,64 € más al año que el personal femenino, lo que equivale a una diferencia del 6,99% entre las retribuciones de hombres y mujeres. Esta diferencia se debe principalmente a que el desempeño de los puestos con una mayor remuneración están ocupados por hombres.
- En la categoría de cajera/o de aparcamiento, el personal femenino percibe un 2,70% más que el personal masculino (1.000,35 euros/año), debido a las diferencias en los complementos extrasalariales. Esta diferencia se debe a que hay una trabajadora en esta categoría que ha percibido una serie de atrasos por sentencia judicial a lo largo del año 2021.
- De igual manera, aunque en menor medida, en la categoría de controlador/a de aparcamiento regulado, las mujeres perciben un 2,03% (791,49 euros al año) más que los hombres en esa misma categoría, debido igualmente, a que una trabajadora ha percibido un importe en concepto de atrasos por sentencia judicial a lo largo del año 2021.
- En la categoría de oficial administrativo/a, a pesar de ser una categoría feminizada, se registra una diferencia en el caso del hombre que ocupa esta categoría de 9.035 euros más al año que las mujeres de esa misma categoría, lo que equivale a una diferencia de casi un 18%. Esta diferencia es debida a que durante los meses de mayo a noviembre del año 2021, se produjo en esta categoría una movilidad funcional y el oficial administrativo percibió mayor salario base por el desempeño de las funciones de jefatura.
- En la categoría de operador/a de telegestión, las mujeres perciben 5.733,30 € más al año, lo que equivale a un 14,09% más que los hombres que desempeñan esta misma categoría. Esta diferencia se debe a que hay una trabajadora en esta categoría que ha percibido una serie de atrasos por sentencia judicial a lo largo del año 2021.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

En los últimos tres años se han producido una incorporación a un puesto directivo en EMASA que ha sido ocupado por un hombre. Así mismo, se han producido 12 incorporaciones en otro tipo de puestos de trabajo, cubiertos en un 67,67% por hombres.

La selección y contratación de personal se realiza de acuerdo con el Convenio Colectivo (Normas de Contratación de Personal).

A la empresa llega un mayor número de curriculums de hombres que de mujeres, de lo que se desprende que en EMASA se realizan un mayor número de contrataciones a hombres que a mujeres.

Se ha podido observar que en los últimos cuatro años se han producido 4 ascensos de nivel. En este caso 3 mujeres y 1 hombre, por lo que el 75% de los ascensos de nivel producidos en la empresa en los cuatro últimos años los han realizado mujeres y el 25% lo ha realizado hombres.

3. Elementos estructurales

El Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de EMASA se estructura en torno a 2 factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte los principios inspiradores, coherentes con los valores de la empresa, y por otra, las directrices estratégicas que constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

3.1. Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social, es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad entre mujeres y hombres supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de unas y otros.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica, no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren la situación y posición de la población femenina en general y en el caso que nos ocupa, de las mujeres en el ámbito laboral.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

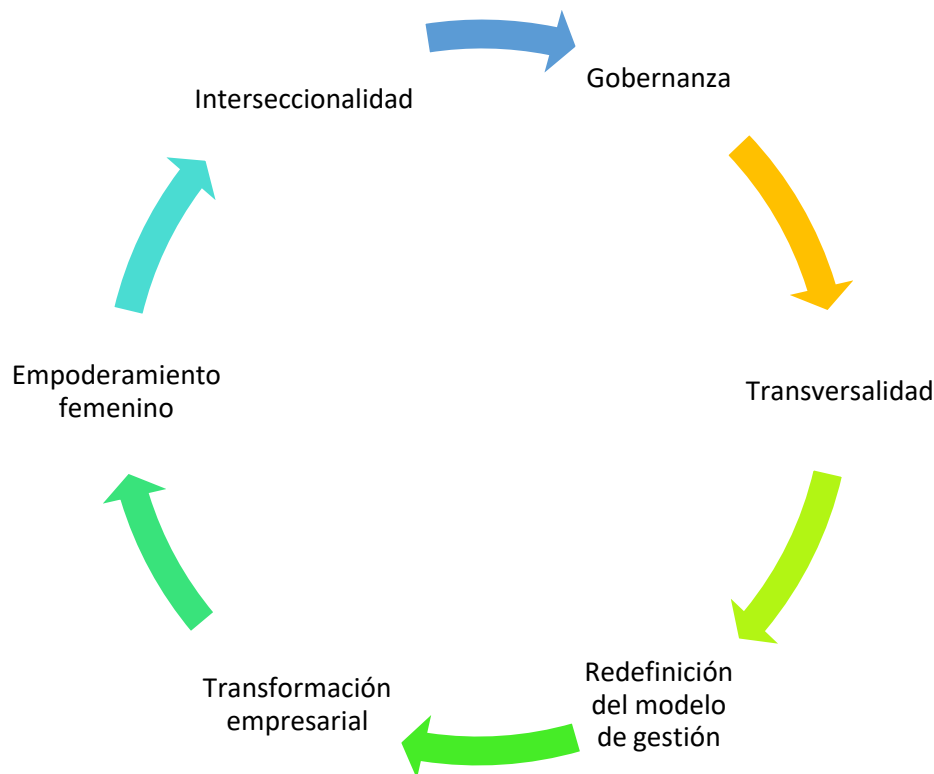
Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.

La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social, por tanto, no se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las organizaciones desequilibradas desde el punto de vista del género son más vulnerables y pone en riesgo su propio crecimiento y desarrollo. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone generar valor para la organización y contribuir a la sostenibilidad humana y socioeconómica.

3.2. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual del mismo.



GOBERNANZA

El buen Gobierno de una organización hace referencia, entre otros aspectos, a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres, implica incorporar el Enfoque Transversal de Género en la gestión de la empresa desde todas las áreas de gestión y a todos los niveles de desarrollo.

REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso deconstruir los viejos clichés. En este sentido, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos hacia el abandono de los estereotipos y prejuicios de género para poner en marcha acciones inclusivas y flexibles orientadas a la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la empresa.

EMPODERAMIENTO FEMENINO

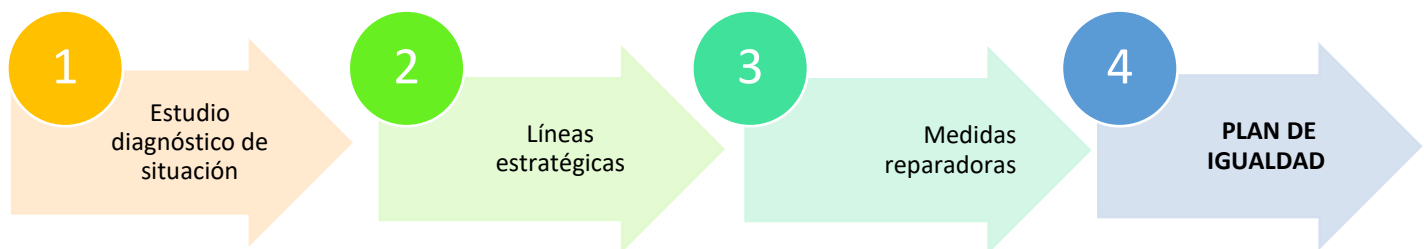
Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de las mujeres en la organización.

INTERSECCIONALIDAD

Tomar en consideración otras dimensiones, además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad o la orientación sexual, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la organización.

4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras

A partir del estudio diagnóstico de situación se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita por una parte, actuar desde distintas áreas, a distintos niveles y en diversas direcciones, y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



El Plan contempla 8 líneas estratégicas y 21 medidas reparadoras

Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	
Objetivo operativo	
Tomar medidas para el fomento de procesos de contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos debidos al género	
Medida 1	Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa de contratación constituida para el proceso de selección de personal tenga una composición paritaria
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de Personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 2	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de la mesa de selección para la contratación de personal, cuente con formación en materia de igualdad de género
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 3	Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes al puesto, se promocióne al sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se opta
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres y hombres que se contratan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 4	Velar escrupulosamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de empleo.
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Auditoría de comunicación anual

Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	
Objetivo operativo	
Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna de las mujeres de la plantilla a aquellos puestos en los que se encuentran menor representadas	
Medida 5	Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa para la valoración de aspirantes para la promoción profesional interna tenga una composición paritaria
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la impartición	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de las mesas de valoración constituidas para la promoción profesional interna
Medida 6	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las mesas de valoración para la promoción profesional interna, cuente con formación en materia de igualdad de género
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la impartición	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna
Medida 7	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes, se promocione al sexo menos representado en el puesto de trabajo a ocupar
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de mujeres y hombres que promocionan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 8	Uso de una comunicación incluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría de comunicación anual

Línea estratégica 3. Sistema retributivo	
Objetivo operativo	
Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y garantizar así, la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor	
Medida 9	Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de puestos de trabajo feminizados valorados según el desempeño
	N.º de nuevas dimensiones de valoración incluidas en la VPT
Medida 10	Realización de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) teniendo en cuenta la VPT con enfoque de género
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de puestos de trabajo valorados a los que se le han aplicado reparos de género
	N.º de puestos de trabajo considerados feminizados a los que se le han aplicado reparos de género
	N.º de puestos de trabajo considerados masculinizados a los que se le han aplicado reparos de género
Medida 11	Establecimiento de criterios objetivos y transparentes para la asignación de complementos, pluses...
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de complementos salariales
	N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de pluses
	N.º de criterios aplicados con enfoque de género para el registro de horas extras

Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo	
Objetivo operativo	
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer una línea de tolerancia cero ante situaciones de este tipo en la empresa, con el fin de asegurar un entorno laboral libre de acoso, siguiendo los principios de respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad	
Medida 12	Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo
Plazo de ejecución	2023-2024-2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de materiales multimedia elaborados
	N.º de registros de difusión de los materiales multimedia

Línea estratégica 5. Conciliación de la vida privada y laboral corresponsable	
Objetivo operativo	
Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de EMASA, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas	
Medida 13	Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por la empresa, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar de las mismas
Plazo de ejecución	2023
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas de conciliación adicionales a las previstas por Ley adoptadas por la empresa
	N.º de registros de difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad
Medida 14	Diseño de un plan de teletrabajo a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de hombres y mujeres de la plantilla de EMASA
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad contempladas en el plan de teletrabajo
	N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad implementadas
Medida 15	Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional a aquellas personas con responsabilidades familiares
Plazo de ejecución	2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación (en el caso de conflicto de intereses) de los informes de resolución a favor de las personas con responsabilidades familiares.

Línea estratégica 6. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género	
Objetivo operativo	
Sensibilizar a la plantilla de EMASA en materia de igualdad de género y capacitar al personal del Departamento de Recursos Humanos y a la Comisión Negociadora para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano	
Medida 16	Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de la empresa
Plazo de ejecución	2023
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de infografías elaboradas
	N.º de registros de distribución registrados
Medida 17	Formación al personal del Departamento de Recursos Humanos y a las personas que componen la Comisión Negociadora para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas
	N.º de personas participantes en la acción formativa
	N.º de mujeres y hombres participantes en cada acción formativa
Medida 18	Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión de la empresa y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género incluidas en las acciones formativas originales
	N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de género
	N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género

Línea estratégica 7. Comunicación incluyente y no sexista	
Objetivo operativo	
Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa de la empresa	
Medida 19	Elaboración de un manual ágil para el desarrollo de mejores prácticas en el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista
Plazo de ejecución	2022
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de registros de distribución del catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación incluyente y no sexista
	Valoración porcentual de las mejores prácticas en el uso de una comunicación incluyente y no sexista en EMASA

Línea estratégica 8. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	
Objetivo operativo	
Crear mecanismos y herramientas para llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del Plan de Igualdad	
Medida 20	Elaboración de 3 informes de seguimiento con periodicidad anual
Plazo de ejecución	2023, 2024 y 2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º y calidad de los informes de seguimiento
Medida 21	Elaboración del informe final de evaluación del Plan.
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Departamento de personal y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Grado de ejecución del Plan en términos porcentuales

5. Modelo de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y sistémica, gestionar el Plan requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes.

5.1. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad entre mujeres y hombres requiere incorporar el Plan de Igualdad a la estructura formal de gestión de la empresa, lo que supone la asunción de responsabilidades a nivel directivo y ejecutivo.

Por su parte, Departamento de Personal de la empresa, junto a la Comisión Negociadora del Plan, se encargará de la implantación de las medidas reparadoras, así como del seguimiento y evaluación del Plan.

El resto de los departamentos de la empresa participaran de manera activa en la transversalización de las medidas correspondientes a sus respectivos departamentos y ámbito de competencias, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo con la participación de más de un departamento.

5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan de Igualdad

Existen una serie de factores que favorecen la integración del enfoque de género en las organizaciones:

1. **Compromiso directivo** con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad para eliminar las barreras de género.
2. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
3. **Mecanismos de coordinación** interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
4. **Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla** (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones, en el que se contemple la igualdad como valor social y empresarial.

Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad cuatrimestral para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan. La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (2022-2025) de la Empresa Municipal de Movilidad y Aparcamientos de Cádiz, S.A.

6. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de EMASA constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno.

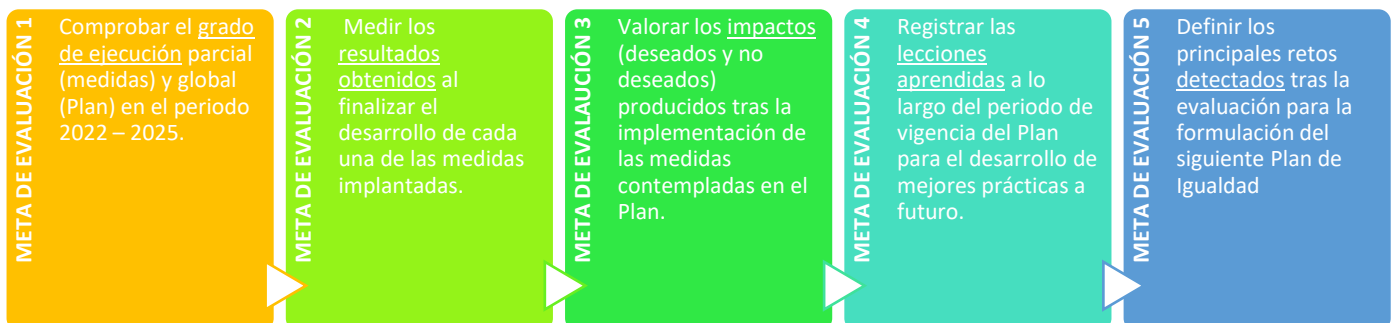
Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los indicadores de resultado, desarrollo e impacto generados a lo largo de la vigencia del Plan.

El Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2022 -2025), será el paso previo a la minería y explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento de la trazabilidad del desarrollo de las medidas reparadoras y de las consiguientes acciones.

METAS DE EVALUACIÓN



Minería y explotación de datos

- Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones:
 - Grado de ejecución de las medidas y acciones.
 - Cuantificación de los resultados obtenidos.
 - Valoración de los impactos registrados.
 - Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
 - Focalización de los principales retos a futuro.

Elaboración de informes

- Informes anuales de seguimiento.
- Informe final de evaluación.

I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (2022-2025) de la Empresa Municipal de Movilidad y Aparcamientos de Cádiz, S.A.

REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, que acometerá los trabajos de actualización del diagnóstico y de las medidas que resulten necesarios. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora que no puedan ser resueltas alcanzando al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar acudiendo a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

7. Periodo de vigencia. Cronograma de ejecución

La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2022 y finalizando en el 2025

Años	2022	2023	2024	2025
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL				
M1. Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa de contratación constituida para el proceso de selección del personal tenga una composición paritaria				
M2. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de la mesa de selección para la contratación de personal, cuente con formación en materia de igualdad de género				
M3. Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes al puesto, se promocióne al sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se opta				
M4. Velar escrupulosamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de empleo				
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA				
M5. Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa para la valoración de aspirantes para la promoción profesional interna tenga una composición paritaria				
M6. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las mesas de valoración para la promoción profesional interna, cuente con formación en materia de igualdad de género				
M7. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes, se promocionará al sexo menos representado en el puesto de trabajo a ocupar				
M8. Uso de una comunicación incluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna				
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO				
M9. Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género				
M10. Realización de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) teniendo en cuenta la VPT con enfoque de género				
M11. Establecimiento de criterios objetivos y transparentes para la asignación de complementos, pluses ...				

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO				
M12. Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo				
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD				
M13. Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por la empresa, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar de las mismas				
M14. Diseño de un plan de teletrabajo a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de hombres y mujeres de la plantilla de EMASA				
M15. Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares				
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
M16. Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de la empresa				
M17. Formación al personal del Departamento de Recursos Humanos y a las personas que componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano				
M18. Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa				
LÍNEA ESTRATÉGICA 7. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA				
M19. Elaboración de un manual ágil para el desarrollo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista				
LÍNEA ESTRATÉGICA 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD				
M20. Elaboración de 3 informes de seguimiento con periodicidad anual				
M21. Elaboración del informe final de evaluación del Plan				

8. Envolvente económica

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Presupuesto económico
M1. Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa de contratación constituida para el proceso de selección de personal tenga una composición paritaria	Coste 0
M2. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de la mesa de selección para la contratación de personal, cuente con formación en materia de igualdad de género	Coste 0
M3. Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes al puesto, se promocionará al sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se opta	Coste 0
M4. Velar escrupulosamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de empleo	Coste 0
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 1	0,00 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA	Presupuesto económico
M5. Establecimiento de la obligatoriedad de que la mesa para la valoración de aspirantes para la de los procesos de promoción profesional interna tengan una composición paritaria	Coste 0
M6. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las mesas de valoración para la promoción profesional interna, cuenten con formación en materia de igualdad de género	Coste 0
M7. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que en caso de empate en capacidad y meritos de las personas aspirantes al puesto, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo a ocupar	Coste 0
M8. Uso de una comunicación incluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna	Coste 0
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 2	0,00 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO	Presupuesto económico
M9. Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género	Por determinar
M10. Realización de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) teniendo en cuenta la VPT con enfoque de género	Por determinar
M11. Establecimiento de criterios objetivos y transparentes para la asignación de complementos, pluses ...	Por determinar
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 3	Por determinar
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO	Presupuesto económico
M12. Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo	3.000 €
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 4	3.000 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Presupuesto económico
M13. Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsable previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora, adoptadas por la empresa, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar las mismas	1.800 €
M14. Diseño de un plan de teletrabajo a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de mujeres y hombres de la plantilla de EMASA	Coste 0

M15. Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional a aquellas personas con responsabilidades familiares	Coste 0
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 5	1.800 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	Presupuesto económico
M16. Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de la empresa	2.500 €
M17. Formación al personal del Departamento de Recursos Humanos y a las personas que componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano	4.000 €
M18. Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa	Coste 0
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 6	6.500 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 7. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA	Presupuesto económico
M19. Elaboración de un manual ágil para el desarrollo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista	2.000 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	Presupuesto económico
M20. Elaboración de 3 informes de seguimiento con periodicidad anual	Por determinar
M21. Elaboración del informe final de evaluación del Plan	Por determinar
SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 8	Por determinar
TOTAL LINEAS L1, L2, L3, L4, L5, L6, L7 y L8	Por determinar