



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Unión Independiente de Transportistas Autónomos de Asturias (UITA), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad presentada por la comisión de igualdad de la empresa Unión Independiente de Transportistas Autónomos de Asturias (UITA) (expediente API-2020/019, código 33100332112021), a través de medios electrónicos ante el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 10 de noviembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 11 de febrero de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D., Resolución de 17-06-2020 (BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-01643.

PLAN DE IGUALDAD

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRANSPORTISTAS AUTÓNOMOS DE
ASTURIAS





ÍNDICE:

	Pág.
1 Acta de aprobación del plan de igualdad	2
2 Compromiso de la entidad y objetivos del plan de igualdad	3
3 Comisión de igualdad	5
4 Ámbito de aplicación	7
5 Vigencia	7
6 Áreas de actuación	8
7 Seguimiento y evaluación	14
8 Cronograma	15



ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRANSPORTISTAS AUTÓNOMOS DE ASTURIAS

En Cayés, Llanera, a 10 de noviembre de 2020 a las 10 horas reunidos:

En representación de UITA, el presidente, D. José Fernández Delgado.

La plantilla de trabajadores formada por:

- 1.- D^a Inés Gancedo González, Responsable de administración.
- 2.- Jennifer Ceñal Morodo, Auxiliar administrativo.
- 3.- Ana Felipe Pardo, Auxiliar administrativo.
- 4.- Juan José Pérez Rodríguez, Auxiliar administrativo.
- 5.- José Fernández Delgado, presidente apoderado.

Aprueban la implantación del Plan de Igualdad de Uita, presentado por el Comité de Igualdad, constituido en fecha 15 de septiembre de 2020, e integrado por las siguientes personas, D. José Fernández Delgado, Presidente Apoderado, en representación de la dirección de UITA y en representación de la plantilla D^a Inés Gancedo González y D^a. Jennifer Ceñal Morodo.

Este Plan tiene una vigencia de cuatro años, a partir de los cuales se procederá a la elaboración de un nuevo plan.

No habiendo más asuntos que tratar finaliza la sesión siendo las 11 horas del día de la reunión.

Fdo.: Jennifer Ceñal Morodo.

Fdo.: M^a Inés Gancedo González

Fdo.: José Fernández Delgado

Fdo.: Ana Felipe Pardo.

Fdo.: Juan José Rodríguez Pérez

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La Unión Independiente de Transportista Autónomo (UITA), en su continuo interés de incorporar los avances sociales que mejoren su cultura corporativa, y atiendan a los compromisos laborales que UITA mantiene con su plantilla. Se compromete a desarrollar, un plan de actuación para lograr la efectiva igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad; siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este plan se ejecuta en todos los ámbitos en que UITA desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres contempla la discriminación indirecta definida como “La situación en que una disposición criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los objetivos que inspiran nuestra actuación son:

- Promover medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, Incluyendo acciones que garanticen la igualdad en el acceso, a la formación y el desarrollo profesional.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación por razones de sexo en las relaciones laborales.
- Prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo



- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres.
- Promover acciones para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

COMISIÓN DE IGUALDAD

FUNCIONES

La comisión de igualdad tiene asignada las siguientes atribuciones:

- Análisis del diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en UITA.
- Elaboración del plan de igualdad a partir del diagnóstico situación y su comunicación a la plantilla presentación para su aprobación.
- Fomentar la sensibilización de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Gestionar el plan de igualdad para su efectivo cumplimiento.
- Diseñar las actividades para dar cumplimiento a los objetivos del plan de igualdad.
- Establecer los canales de comunicación con la plantilla afín de que esta, esté informada de las actuaciones a realizar.
- Responsabilizarse de la aplicación y supervisión de las medidas específicas en las áreas de actuación que definen el plan de igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Como representante de UITA

- D. José Fernández Delgado

Como representantes de la plantilla

- Dña. Inés Gancedo González
- Dña. Jennifer Ceñal Morodo

NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO

La comisión de igualdad ha definido la normativa por la que guiará su funcionamiento.

- Las reuniones ordinarias serán una vez al trimestre. Levantando acta de las mismas, que deberá ser firmado por todos los miembros de la comisión.
- Para que la comisión de igualdad quede constituida será necesario como mínimo, un representante de la entidad y un representante de la plantilla.
- Se podrán solicitar reuniones extraordinarias cuando lo soliciten, de forma razonada, y comunicada por escrito al menos dos miembros de la comisión.
- Las decisiones se tomarían por mayoría.
- Las reuniones se celebrarán en los locales de UITA.



ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad.

VIGENCIA

El presente plan como conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos concretados se mantendrá vigente durante un periodo de cuatro años Con entrada en vigor el 10/11/2020 hasta 10/11/20204.

El plan se someterá a una revisión cada 12 meses a contar desde su entrada en vigor. Realizando un proceso evaluación final, seis meses antes de la fecha de finalización, para verificar su cumplimiento y eficacia.

Siendo sus conclusiones criterios de diagnóstico para la elaboración del próximo plan.



ÁREA DE ACTUACION

SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo general

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la entidad, así como la promoción profesional dentro de las diferentes categorías profesionales que existen en la entidad

Medidas

Los procesos de selección se realizarán mediante entrevistas, con un lenguaje no sexista que pueda ser identificado con un sexo determinado.

Formación del equipo de selección y contratación en políticas de igualdad de género.

Favorecer la presencia de las mujeres en aquellas categorías laborales en las que estén infrarrepresentadas, en igualdad de méritos y capacidades.

Indicadores de seguimiento

Cualitativos:

Análisis del modelo de publicitación de la oferta de empleo y del proceso de selección.

Cuantitativos:

1. Nº de contrataciones y promociones desagregadas por sexos.
2. Nº de personas participantes en los procesos de selección desagregadas por sexo
3. Horas de formación en igualdad de género en el equipo de dirección.

Responsable: José Fernández Delgado.

AREA DE ACTUACIÓN FORMACIÓN

Objetivo general

Garantizar la igualdad de oportunidades en los planes de formación continua de la entidad.
Fomentar la formación específica en igualdad de género en el plan de formación continua de la entidad.

Medidas

La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se dirigirá a la plantilla y miembros responsables de la organización de la entidad.

Incluir en los programas formativos de la entidad, información sobre las políticas de igualdad y no discriminación, y específicamente sobre el plan de igualdad.

Desarrollar planes específico de formación en igualdad de genero

Tendrán acceso a la formación las personas que se encuentren en situación de permisos, licencia o excedencia laboral.

Los planes formativos se realizarán preferentemente en horario laboral. Como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Indicadores de seguimiento:

Cualitativos

Satisfacción de la plantilla sobre los cursos desarrollados (cuestionarios)

Cuantitativos

1. Nº de acciones de formación continua con información sobre la igualdad y el plan de igualdad.
2. Nº de acciones formativas específicas de planes de igualdad.

Responsable: Inés Gancedo González.

AREA DE ACTUACIÓN**CONCILIACIÓN****Objetivo general**

Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en la entidad

Medidas

Difundir en la plantilla las medidas de conciliación familiar recogidas en el *art 44 de la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y *La ley de 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

Mejorar las medidas legales para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Promover medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Dentro de la vida laboral de la empresa se acordarán, cuando la actividad lo permita, medidas de flexibilización de horarios laborales para la conciliación familiar.

Indicadores de seguimiento**Cualitativos**

Valoración por la plantilla de las medidas adoptadas para la conciliación

Cuantitativos

1. Nº de acciones de conciliación desagregadas por sexo
2. Nº de acciones formativas realizadas en horario laboral,

Responsable: Jennifer Ceñal Morodo.

AREA DE ACTUACIÓN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género

Medidas

Prevenir conductas que conduzcan verbal o físicamente al acoso sexual y que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo siguiendo la legislación vigente y su difusión en la plantilla.

Sistemas de control de las acciones de difusión entre la plantilla de dicho protocolo

Creación de un canal de comunicación la denuncia de acoso sexual y por razón de sexo.

Establecer unas pautas al alcance de toda la plantilla de como actuar ante un posible acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores de seguimiento

Cualitativos

Valoración de los protocolos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo por parte de la plantilla.

Valoración de las pautas de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

Cuantitativos

Nº de acciones difusión realizadas entre la plantilla

Responsable: Jennifer Ceñal Morodo.

AREA DE ACTUACIÓN

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo general

Las comunicaciones internas y externas UITA adoptaran un lenguaje e imágenes no sexistas

Medidas

Revisar, corregir y vigilar los canales de comunicación (web, comunicación interna, cartelería) para que no contenga lenguaje, imágenes o estereotipos sexistas.

Revisión de uso de lenguaje no sexista en la documentación corporativa y, en su caso, realización de modificaciones.

Difundir entre los proveedores sobre el tipo de comunicación no sexista que han de mantener con la entidad

Indicadores de seguimiento

Informe sobre las modificaciones realizadas en el ámbito de la comunicación interna y externa de la entidad

Responsable: Inés Gancedo González.



AREA DE ACTUACIÓN

RETRIBUCIONES

Objetivo general

Las retribuciones salariales de la plantilla no sufrirán discriminación por razón de sexo.

Medidas

Realizar un seguimiento sobre la igualdad retributiva

Indicadores de seguimiento

Cuantitativos

Realizar un registro de las nóminas desagregadas por sexo dentro de las categorías laborales de la entidad. Incluidos complementos salariales.

Responsable: José Fernández Delgado.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El plan de igualdad será sometido a un proceso de seguimiento. Con el objetivo de observar la aplicación y funcionamiento de las medidas definidas en cada área de actuación, y en su caso corregirlas o ampliarlas para que se ajusten a los objetivos definidos en el plan. El seguimiento es por tanto un proceso gradual de contraste de las medidas definidas en el plan y su aplicación en la entidad que finalizará con la evaluación del plan al terminar su periodo de vigencia.

En las sesiones ordinarias (trimestrales) de la comisión de igualdad, constara como un punto de orden del día, el seguimiento del plan de igualdad con la información y propuestas que trasladen los responsables de área, y que quedaran recogida en el acta de la reunión.

Con la evaluación del plan de igualdad se pretende conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

El desarrollo de todo el proceso desde su diagnóstico a su impacto en la estructura organizacional de la entidad. Se examinarán las acciones para valorar su adecuación la marco temporal marco definido en el plan

Esta evaluación del desarrollo del plan permitirá determinar, si es necesario incorporar nuevas medidas, que refuercen y garanticen la igualdad de oportunidades.

El sistema de evaluación examinara los resultados del plan atendiendo a los resultados medidos por los indicadores, el proceso y el impacto

La evaluación del proceso se organiza alrededor de los siguientes puntos.

- Sistematización de los procesos.
- Grado de información y difusión en la plantilla.
- Adecuación de los recursos, humanos y materiales destinados al desarrollo del plan de igualdad.
- Seguimiento de las incidencias y dificultades de la puesta en marcha de las acciones. Con propuestas para su resolución

Evaluación del impacto.

- Variación del nivel de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla, como resultado de la aplicación del plan de igualdad
- Evaluar los niveles de comportamiento en la relación e interacción de la plantilla con la dirección, centrada en verificar una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Alcanzar como objetivo una mayor conocimiento de la igualdad de oportunidades en el entorno interno y externo de la entidad.

CALENDARIO

	Periodos															
	1 Año				2 Año				3 Año				4 Año			
Acciones previstas	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV



ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRANSPORTISTAS AUTÓNOMOS DE ASTURIAS

En Cayés, Llanera, a 10 de noviembre de 2020 a las 10 horas reunidos:

En representación de UITA, el presidente, D. José Fernández Delgado.

La plantilla de trabajadores formada por:

1. D.ª Inés Gancedo González, Responsable de administración.
2. Jennifer Ceñal Morodo, Auxiliar administrativo.
3. Ana Felipe Pardo, Auxiliar administrativo.
4. Juan José Pérez Rodríguez, Auxiliar administrativo.
5. José Fernández Delgado, presidente apoderado.

Aprueban la implantación del Plan de Igualdad de Uita, presentado por el Comité de Igualdad, constituido en fecha 15 de septiembre de 2020, e integrado por las siguientes personas, D. José Fernández Delgado, Presidente Apoderado, en representación de la dirección de UITA y en representación de la plantilla D.ª Inés Gancedo González y D.ª Jennifer Ceñal Morodo.

Este Plan tiene una vigencia de cuatro años, a partir de los cuales se procederá a la elaboración de un nuevo plan.

No habiendo más asuntos que tratar finaliza la sesión siendo las 11 horas del día de la reunión.

Fdo.: Jennifer Ceñal Morodo.

Fdo.: Inés Gancedo González.

Fdo.: José Fernández Delgado.

Fdo.: Ana Felipe Pardo.

Fdo.: Juan José Rodríguez Pérez.