



metro bilbao

Dirección de Recursos Humanos

Jefatura de Desarrollo de Personas

# Plan Igualdad 2012-2014

Marzo de 2012



## Índice

1. Introducción
  - 1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad 2012-2014
  - 1.2. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad
2. El Plan de Igualdad
  - 2.1. Definición y objetivos
  - 2.2. Aplicación del Plan de Igualdad
    - 2.2.1. Ámbito
    - 2.2.2. Planificación y organización
  - 2.3. Estructura del Plan de Igualdad
3. Gestión del Plan de Igualdad
  - 3.1. Evaluación y Seguimiento
    - 3.1.1. Comisión de Igualdad, grupo DENOK
    - 3.1.2. Funciones de la Comisión de Igualdad
  - 3.2. Plan de Comunicación
  - 3.3. Cronograma para el 2012
4. Anexo - Diagnóstico sobre Igualdad y seguimiento de indicadores 2009-2011



## 1. Introducción

### 1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad 2012-2014 de Metro Bilbao

Metro Bilbao está demostrando un serio compromiso por garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral en términos de género. El diagnóstico y seguimiento de las acciones emprendidas en el anterior Plan de Igualdad de nuestra compañía, va a marcar el camino que se está recorriendo.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre los derechos humanos. Sin embargo este reconocimiento de igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso decisivo, en Metro Bilbao entendemos que no es suficiente y hemos apostado por un Plan de Igualdad 2012-2014 enfocado a trabajar con el colectivo de trabajadores y trabajadoras de Metro Bilbao, con el fin de actuar sobre las causas de los comportamientos discriminatorios.

Este nuevo enfoque viene dado porque entendemos que las medidas adoptadas en Metro Bilbao hasta ahora, deben de calar profundo en el comportamiento y actitudes de las personas, que son las verdaderas impulsoras de los cambios. De tal forma que el tercer Plan de Igualdad en Metro Bilbao, será un salto cualitativo, de profundidad y calado para las personas tanto del Comité de Igualdad, como para el colectivo en general. Y en esto es donde vamos a poner nuestro esfuerzo.

Este plan se enfoca como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestra Clientela y las Organizaciones con las que nos relacionamos.

### 1.2. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad 2012-2014

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Metro Bilbao en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que



el diagnóstico de situación ha demostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a recorrer las áreas de mejora halladas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Metro Bilbao.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado con objeto de establecer una metodología de trabajo para recabar todos los datos e información necesaria sobre la empresa y reflexionar y analizar los resultados obtenidos.



## 2. El Plan de Igualdad 2012-2014

### 2.1. Definición y Objetivos

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.
2. “Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Metro Bilbao concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, Metro Bilbao pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.



Por último, Metro Bilbao declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad, a través de impulsar la formación en el cambio de comportamientos.

## Objetivos Generales:

- Promover en Metro Bilbao el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Velar porque el proceso de selección y la promoción interna mantengan los principios de igualdad de oportunidades.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

## 2.2. Aplicación del Plan de Igualdad

### 2.2.1. Ámbito

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, así como a quienes provengan de ETT, de la cooperación educativa, y en general para las empresas que prestan servicios y trabajos dentro de nuestras instalaciones.

En la medida de sus posibilidades, Metro Bilbao procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad, fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro y fuera de la empresa.

### 2.2.2. Planificación y organización



La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de tres años, comenzando ésta el 1 de marzo de 2012.

Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

## 2.3. Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas. Se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias a trabajar en Metro Bilbao y por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

### Área aspectos a mejorar

Área 1 - Estructura de la plantilla  
Segregación ocupacional femenina.

Área 2 - Selección

2.1. Acceso a la empresa.

2.2. Proceso de Selección.

2.2. Pruebas de Selección

Área 3 - Promoción

3.1. Criterios de Promoción.



3.2. Itinerarios profesionales.

Área 4 - Formación

4.1. Acceso a la formación.

4.2. Formación en Igualdad de Oportunidades.

4.3. Plan de Acogida.

Área 5 - Conciliación

5.1. Flexibilidad de la jornada laboral.

Área 6 - Sexismo y acoso sexual

6.1. Protocolo de actuación.

6.2. Prevención del acoso.

Área 7 - Cultura organizativa y clima laboral

7.1. Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

7.2. Lenguaje e imagen no sexista.

## Área 1 - estructura de la plantilla

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Estructura de la plantilla: Segregación ocupacional femenina.

Objetivos: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

Medidas: Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo

## Área 2- selección

### **Antecedentes:**

METRO BILBAO había adoptado, ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad, algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación: Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado, y todo ello queda recogido en la guía del proceso de selección no discriminatorio que ya disponemos.

### **Aspectos a mejorar en el ámbito de la Selección de la plantilla:**

2.1 Acceso a la empresa

2.2 Proceso de Selección

2.3 Pruebas de Selección



## 2.1 Acceso a la empresa

**Objetivo:** conseguir una mayor captación de candidaturas externas no excluyendo a las mujeres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la empresa a los principios de Igualdad de Oportunidades.

**Medidas:** incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.

## 2.2 Proceso de Selección

**Objetivos:** asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

**Medidas:** sensibilizar y orientar a través de información específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

## 2.3 Pruebas de Selección

**Objetivos:** hacer un análisis de las personas aspirantes, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

**Medida:** en la realización de pruebas técnicas cuidar que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

## Área 3- promoción

### Antecedentes

Metro Bilbao ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación: considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Promoción de la plantilla:

### 3.1 Criterios de Promoción.

### 3.2 Itinerarios profesionales.



### 3.1 Criterios de Promoción

**Objetivos:** analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

**Medida:** considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.

### 3.2 Itinerarios profesionales

**Objetivos:** facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres, identificando todas aquellas personas de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

**Medidas:** planificar reuniones de trabajo con el personal directivo para analizar las competencias relacionadas con los itinerarios profesionales y valorar la coherencia interna de estos factores para todos los puestos de trabajo.

## Área 4 - Formación

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Formación de la plantilla:

### 4.1 Acceso a la Formación

### 4.2 Formación en Igualdad de Oportunidades

### 4.3 Plan de Acogida

#### 4.1 Acceso a la Formación

**Objetivos:** programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

**Medida:** Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.

#### 4.2 Formación en Igualdad de Oportunidades.

**Objetivo:** potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa.

**Medida:** impartir acciones de formación al grupo Denok y al colectivo de Metro Bilbao en general, con objeto de ir profundizando en los conceptos de igualdad y



a partir de ahí trabajar en la transformar conductas y comportamientos para cambiar la perspectiva más tradicional que pueda haber en la plantilla entorno a la igualdad.

### 4.3 Plan de Acogida

Objetivo: Mejorar el proceso de acogida de la empresa, integrando en el mismo la presentación de la política de Igualdad de Oportunidades, para disponer de un proceso eficaz e igualitario.

Medida:

- Revisar el manual de acogida de Metro Bilbao, con un análisis detallado de las posibles mejoras que cabe introducir en él.
- Estructurar un manual de acogida de forma que venga a ser coherente con una apuesta empresarial que garantice y fomente la igualdad real y efectiva de sus trabajadoras y trabajadores.

## Área 5- Conciliación

Antecedentes:

Metro Bilbao ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación:

### 5.1. Flexibilidad de la jornada laboral.

- Flexibilidad de la jornada laboral: se han divulgado las medidas de conciliación legalmente reconocidas y de las establecidas por convenio, y existe una atención personalizada de medidas de conciliación de vida personal y laboral.
- Existe un formulario de solicitud de cambios de turno, vacaciones y descansos..
- Se informa sobre las ofertas de distintos ayuntamientos y asociaciones para períodos vacacionales y de hijos e hijas.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se evidencia que ha priorizado las medidas a adoptar en este ámbito.

Aspecto a mejorar:

Favorecer la flexibilidad de la jornada laboral.

Objetivos:



Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

**Medida:**

Establecer la posibilidad de solicitar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, o teletrabajo, siempre en función de las necesidades de conciliación de las trabajadoras y trabajadores.

## Área 6 – Sexismo y acoso sexual

Aspectos a mejorar:

### 6.1 Prevención del acoso.

### 6.2 Dar a conocer el protocolo de actuación.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, Metro Bilbao ha priorizado las siguientes medidas.

### 6.1 Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medida:

- Divulgar el "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras, incluyendo en el mismo el protocolo de protección de la maternidad.
- Analizar las bajas relacionadas con la maternidad diferenciándolas del resto de bajas.
- Disponer de ropa de trabajo teniendo en cuenta los patrones de mujeres y hombres, y mujeres en periodo de embarazo.

### 6.2 Prevención del acoso

Objetivos:



Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.

Medida:

Elaboración y difusión de códigos de buena conducta junto con las personas con responsabilidades en la empresa sobre esta materia, que prohíba expresamente el trato vejatorio por razón de vestimenta, costumbre, religión, sexo, raza, etc...

### Área 7 – Cultura organizativa y clima laboral

Metro Bilbao ya ha adoptado, medidas relacionadas con esta área, como por ejemplo el cuidado del lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

Aspectos a mejorar:

7.1 Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

7.2 Lenguaje e imagen no sexista.



### 7.1 Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

#### Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

#### Medidas:

- ✓ Informar, difundir y sensibilizar, al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el por qué y los objetivos del Plan de Igualdad, estructurando el sistema de información para que vaya desde la dirección al resto de la empresa.
- ✓ Reflejar abierta y explícitamente a través del Comité de Dirección a las personas de la empresa y a los clientes, el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

### 7.2 Lenguaje e imagen no sexista

#### Objetivos:

Mantener la política de comunicación interna y externa de la organización subrayando la importancia de un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

#### Medidas:

-Velar por la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos, así como de la no utilización de imágenes sexistas en ningún centro de trabajo ni estación.



### 3. Gestión del Plan de Igualdad:

#### 3.1. Evaluación y seguimiento

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello Metro Bilbao, y en concreto la jefa de desarrollo de personas, evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de las destinatarias y los destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

##### 3.1.1. Comisión de igualdad de oportunidades, grupo Denok.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en Metro Bilbao.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

##### 3.1.2. Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Colaborar con la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.



- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

### 3.2. Plan de Comunicación

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

Metro Bilbao consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

1. A todo el personal se le enviará vía e-mail el Plan de Igualdad, así mismo, se realizarán debates de manera informal con el personal, donde se recabarán opiniones y puntos de vista.
2. Para la difusión externa, se realizará un enlace en nuestra página web, para dar publicidad al Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento.

### 3.3. Cronograma para el 2012

En Metro Bilbao elaboraremos un programa de acciones a realizar cada año, dentro de los tres años que abarca el presente plan.

En el transcurso de este periodo, presentaremos a Emakunde el seguimiento y cierre del plan de acción del año que termina, y el timing de acciones para el siguiente año.

A continuación, se presenta el plan de acción que en materia de igualdad vamos a abordar en el 2012.



Objetivo	Acción	Fecha	Responsable/s	Resultados	Realizado Sí/No
1. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.	Sensibilizar en términos de Igualdad al nuevo/a resp selección. En su plan de acogida incluir un apartado de formación en Igualdad adaptado a su perfil de puesto	Jun- 12	Jefatura Desarrollo Personas	Utilizar el enfoque de Igualdad en los procesos de selección y promoción	
2. Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.	Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.	Sept-12	Jefatura Desarrollo Personas	Informe descriptivo con las áreas de mejora en las descripciones actuales	
3. Facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres, identificando todas aquellas personas de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.	Desarrollo de un modelo de competencias para todos los puestos de la organización.	Dic-12	Jefatura Desarrollo Personas	Analizar la situación de cada persona en su puesto de trabajo en función de las competencias definidas y utilizar esta herramienta para las promociones.	
4. Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa.	Promover un cambio de mentalidad, tanto en hombres como mujeres, que conduce a un cambio de actitud en términos de Igualdad.	Jun/Oct-12	Consultora Externa	Sensibilizar al colectivo en general y abrir espacios de conversación entre las personas para el crecimiento y desarrollo en esta materia.	



<p>5. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.</p>	<p>Informar, difundir y sensibilizar, al conjunto del personal de la empresa: explicando el por qué y los objetivos del Plan de Igualdad, estructurando el sistema de información para que vaya desde la dirección al resto de la empresa.</p>	<p>Mayo-12</p>	<p>Grupo Denok</p>	<p>Informar al conjunto de personas el valor que Metro Bilbao está dando a la Igualdad.</p>	
---	--	----------------	--------------------	---	--



Objetivo	Acción	Fecha	Responsable/s	Resultados	Realizado Sí/No
6. Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades a la comisión de Igualdad, Grupo Denok.	Dotar al grupo Denok de más herramientas y de profesionalidad como referentes en Igualdad dentro de la empresa.	May-12	Consultora Externa	Sensibilizar en igualdad de oportunidades e ir calando poco a poco en estos temas a un colectivo cada vez más amplio dentro de la organización.	
7. Mejorar el proceso de acogida de la empresa, integrando en el mismo la presentación de la política de Igualdad de Oportunidades, para disponer de un proceso eficaz e igualitario.	Definir un apartado en el manual de acogida que especifique claramente la apuesta empresarial que garantice y fomente la igualdad real y efectiva de sus trabajadoras y trabajadores.	Dic-12	Jefatura Desarrollo Personas	Informar y formar a las nuevas incorporaciones desde su acogida en temas relacionados con la Igualdad.	
8. Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.	Divulgar el "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso moral.	Jul-12	Grupo Denok	Garantizar a las personas de la empresa un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras, incluyendo en el mismo el protocolo de protección de la maternidad	
9. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar las bajas relacionadas con la maternidad diferenciándolas del resto de bajas.</li><li>• Disponer de ropa de trabajo teniendo en cuenta los patrones de mujeres y hombres, y mujeres en periodo de embarazo.</li></ul>	Oct-12	Grupo Denok	Obtener informes que separen los datos de personas de baja vs mujeres embarazos y ayuden a tomar decisiones al respecto.	



#### 4. Anexo

Diagnóstico sobre Igualdad y Seguimiento  
de indicadores

2009-2011

Documento para análisis y redacción del Plan de  
Igualdad 2012-2014



## Índice

1. Objeto y alcance
2. Objetivos
3. Fases proceso seguido
4. Informe de resultados diagnóstico
  - 4.1. Datos Generales
  - 4.2. Datos de la Plantilla
    - 4.2.1. Distribución de la plantilla por sexo
    - 4.2.2. Distribución de la plantilla por Centros de trabajo
    - 4.2.3. Distribución de la plantilla por Departamentos
    - 4.2.4. Distribución de la plantilla por categorías profesionales
    - 4.2.5. Distribución de la plantilla por funciones
    - 4.2.6. Distribución de la plantilla por edad
    - 4.2.7. Distribución de la plantilla por nivel de estudios
    - 4.2.8. Distribución de la plantilla por tipo de contrato
    - 4.2.9. Distribución de la plantilla por tipo de jornada
    - 4.2.10. Distribución de la plantilla por antigüedad
    - 4.2.11. Horas de bajas temporales. Causas.
    - 4.2.12. Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares
    - 4.2.13. Reducciones de jornada y Excedencias por cuidado
    - 4.2.14. Personas con discapacidad
    - 4.2.15. Personal inmigrante
    - 4.2.16. Comité de Empresa



## 1. Objeto y alcance

El objeto de este diagnóstico es conocer la situación actual de la Organización y cómo ha influido o no la implantación del anterior Plan de Igualdad 2009-2011.

Los objetivos fundamentales del diagnóstico son:

- Seguimiento del Plan de Igualdad 2009-2011 y su afeción a las mujeres y hombres que trabajan en la Organización.
- Análisis y rescate de acciones pendientes del anterior Plan.
- Detectar oportunidades de mejora en la gestión de la igualdad.
- Servir de base para el diseño de un nuevo Plan de Igualdad.

Los datos que se analizarán en el diagnóstico corresponden a los recogidos en el periodo 2009-2011 de vigencia del anterior Plan de Igualdad.

## 2. Objetivos

- Mejora de las condiciones de las mujeres y hombres de la Organización.
- Afianzamiento de los avances en materia de Igualdad como herramientas de trabajo diario en Metro Bilbao.
- Divulgación de los objetivos del Plan e Hitos conseguidos.
- Disponer de información segmentada para el análisis.
- Rescate de acciones pendientes.
- Detección de oportunidades de mejora.



### 3. Fases proceso seguido

- Recogida de datos actuales de la plantilla, desagregados por sexos.
- Estudio de la contratación de una asesoría externa para realización del diagnóstico (debate dentro del grupo de trabajo Denok).
- Se elige la elaboración por parte del grupo de trabajo, tanto del Diagnóstico (ya que Metro Bilbao se encarga de la recogida de datos), así como del Plan de Igualdad 2012-2014.
- Análisis por parte de los componentes del grupo de los datos obtenidos.
- Redacción del Diagnóstico y Elaboración del Plan de Igualdad.

### 4. Informe de resultados diagnóstico

#### 4.1. Datos Generales

Entidad / Organización	METRO BILBAO, S.A.	
Inicio de actividad	11/11/1995	
Sector de actividad	TRANSPORTE	
Convenio	CONVENIO COLECTIVO METRO BILBAO 2008-2011	
Ámbito de Actividad	TRANSPORTE DE VIAJEROS/AS	
Forma jurídica de la empresa	SOCIEDAD ANÓNIMA	
Propiedad de la Sociedad	CAPITAL PÚBLICO	
Número de centros de trabajo	10	
Plantilla	Mujeres	202
	Hombres	540
	Total Personas	742
Comité	Mujeres	5
	Hombres	12
	Total Personas	17



## 4.2. Datos de la Plantilla

En los próximos apartados se analiza la información proporcionada por la empresa sobre la plantilla y los procesos de gestión de personas. En los cuadros que recogen los datos cuantitativos, recogemos tanto las cantidades absolutas, cómo los porcentajes que suponen respecto al total de mujeres, el total de hombres, y sobre el total de plantilla de esa categoría de acuerdo a la siguiente leyenda:

Leyenda (Observaciones)

Datos de la plantilla (p)

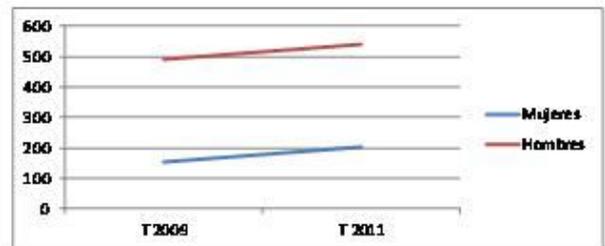
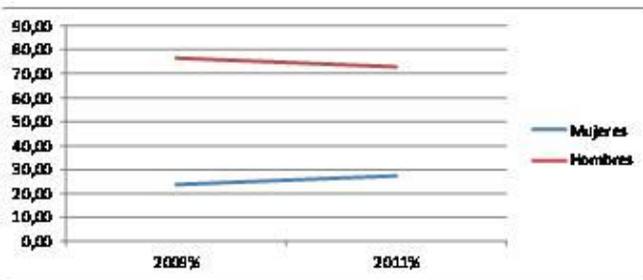
- (%M): %sobre total de mujeres.
- (%H): %sobre total de hombres.
- (%P): %sobre total de plantilla de esa categoría.

### 4.2.1. Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de METRO BILBAO es una plantilla masculinizada.

	2009		2011	
	T 2009	2009%	T 2011	2011%
Mujeres	151	23,56	202	27,22
Hombres	490	76,44	540	72,78
Total Personas	641	100,00	742	100,00

4.2.1. Distribución de la plantilla por sexo



Aumento total de la plantilla.



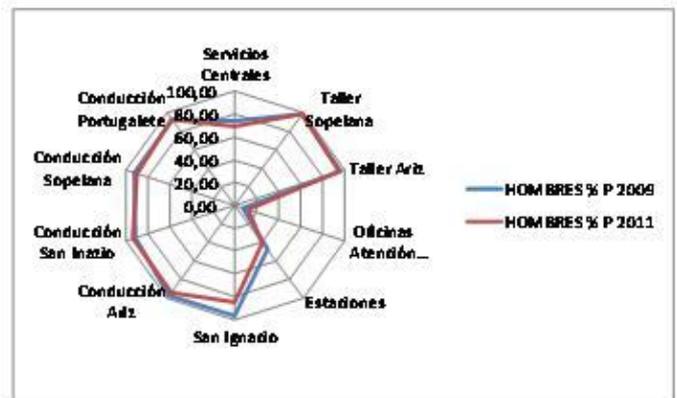
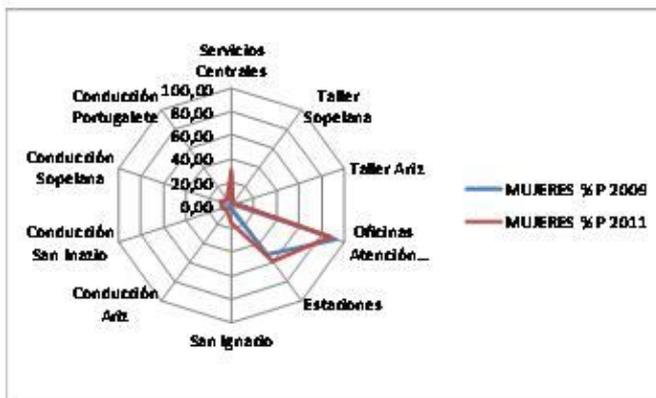
Se aprecia una tendencia a la homogeneización en el total de la plantilla. El ingreso del personal tanto femenino como masculino crece de manera equitativa, si bien, aún existe un gran distanciamiento del objetivo de paridad (60%-40%).

## 4.2.2. Distribución de la plantilla por Centros de trabajo

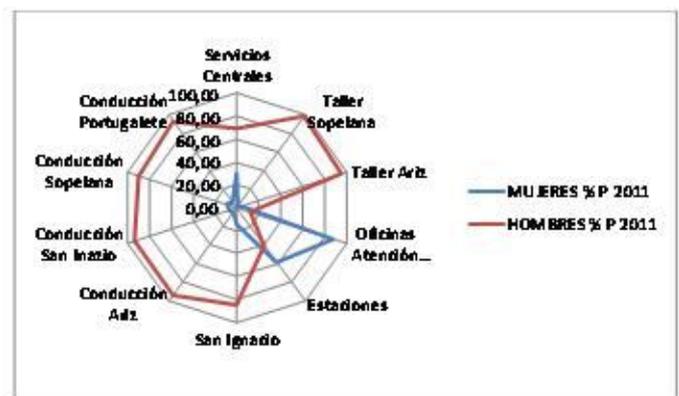
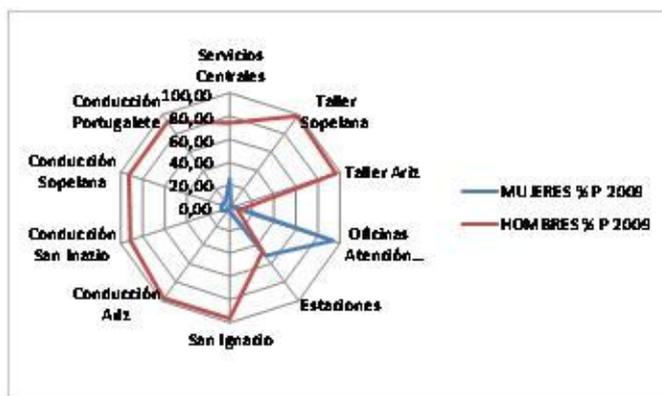
4.2.2. Distribución de la plantilla por Centros de trabajo

Centros	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Servicios Centrales	114	129	29	25,44	39	30,23	85	74,56	90	69,77
Taller Sopelana	116	129	1	0,86	2	1,63	115	99,14	121	98,37
Taller Ariz	28	49	1	3,57	2	4,65	27	96,43	41	95,35
Oficinas Atención Clientela	15	16	14	93,33	14	87,50	1	6,67	2	12,50
Estaciones	162	219	95	52,20	126	59,15	67	47,80	67	40,85
San Ignacio	39	41	1	3,03	6	14,63	32	96,97	35	85,37
Conducción Ariz	42	56	1	2,38	3	5,36	41	97,62	53	94,64
Conducción San Inazio	35	49	3	8,57	3	6,98	32	91,43	40	93,02
Conducción Sopelana	61	62	5	8,20	6	9,68	56	91,80	56	90,32
Conducción Portugalete	15	16	1	6,67	1	6,25	14	93,33	15	93,75
Personal de toda la organización	641	742	151	23,56	202	27,22	490	76,44	540	72,78

4.2.2. Distribución de la plantilla por Centros de trabajo



El patrón general de distribución de la plantilla no ha experimentado ningún cambio.





El personal femenino está mayoritariamente concentrado en las estaciones y en las oficinas de atención al cliente. Hay un ligero aumento en la residencia de San Ignacio. Salvo en Estaciones, OAC's y un pequeño despunte que permanece homogéneo en oficinas centrales, el resto de los colectivos es mayoritariamente masculino.

Siguen teniendo validez por tanto las observaciones del I diagnóstico anterior del 2009:

“Analizando la distribución por sexo de los distintos centros de trabajo, cabe señalar la fuerte masculinización de casi todos ellos.”

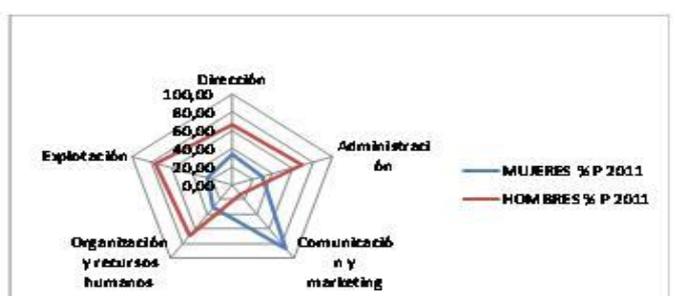
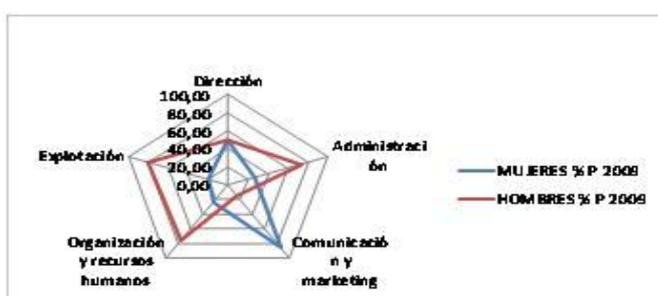
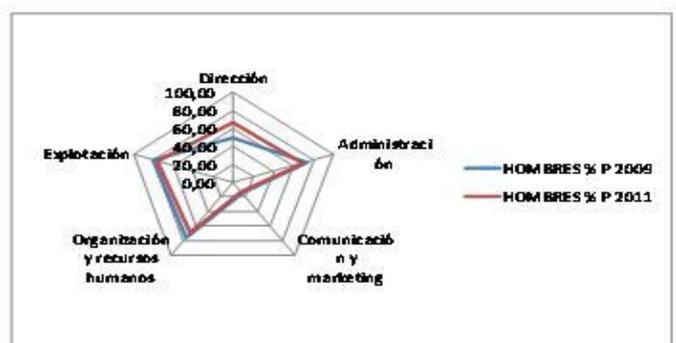
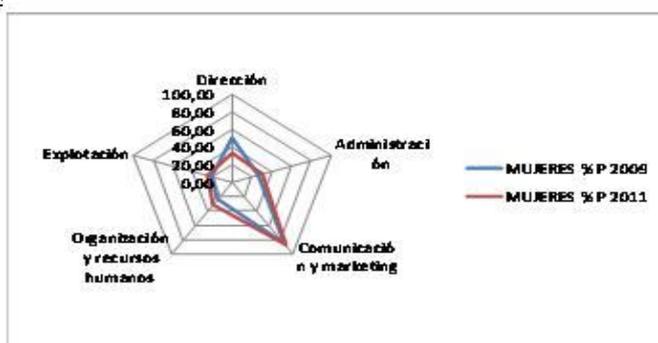
“El resto son centros masculinizados, especialmente los *talleres de Sopelana y Ariz, San Ignacio, y los centros de conducción.*”

### 4.2.3. Distribución de la plantilla por Departamentos

4.2.3. Distribución de la plantilla por Departamentos/Unidades de negocio

DEPARTAMENTOS	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Dirección	2	3	1	50,00	1	33,33	1	50,00	2	66,67
Administración	15	21	4	26,67	7	30,43	11	73,33	16	69,57
Comunicación y marketing	27	31	21	85,19	27	87,10	4	14,81	4	12,90
Organización y recursos humanos	30	36	8	26,68	5	31,25	28	76,32	11	68,75
Explotación	558	661	114	20,39	161	24,36	445	79,61	500	75,64
Asesoría Jurídica y Auditoría		5	0		1	20,00	0		4	80,00

4.2.3. Distribución de la plantilla por Departamentos/Unidades de negocio





Se observa un aumento significativo de mujeres a nivel directivo, así como una clara tendencia femenina en el área de comunicación y marketing. En el resto de los departamentos, no se aprecian variaciones significantes.

Siguen teniendo validez por tanto las observaciones del I diagnóstico anterior del 2009:

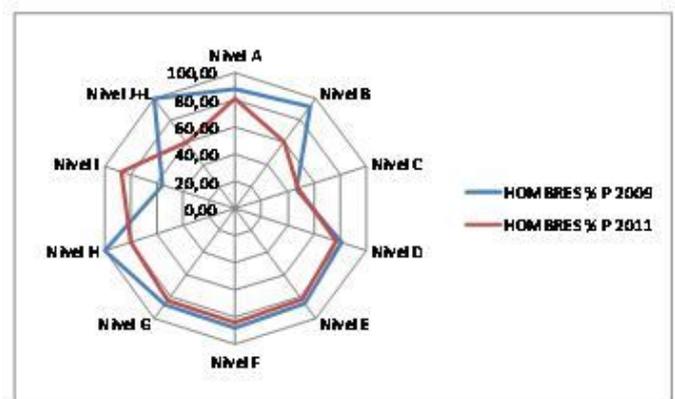
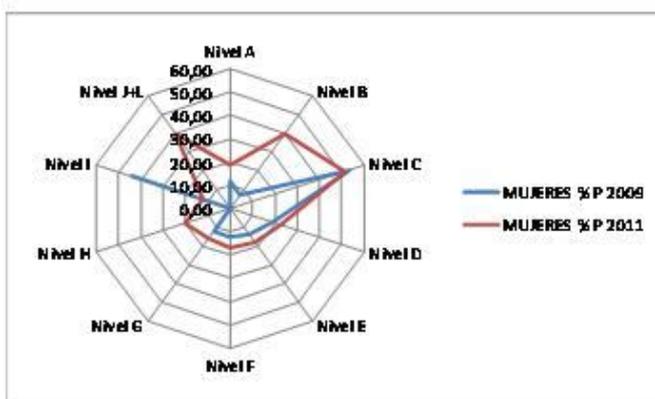
“El departamento de comunicación y marketing es el más feminizado y el de Explotación el más masculinizado. El resto siguen la distribución de la plantilla (23-77)”

### 4.2.4. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

4.2.4. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Categorías Profesionales	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Nivel A	17	16	2	11,76	3	18,75	15	88,24	13	81,25
Nivel B	27	10	2	7,41	4	40,00	25	92,59	6	60,00
Nivel C	120	141	64	53,33	73	51,77	56	46,67	68	48,23
Nivel D	340	405	64	18,82	91	22,47	276	81,18	314	77,53
Nivel E	50	62	7	14,00	11	17,74	43	86,00	51	82,26
Nivel F	41	48	5	12,20	8	16,67	36	87,80	40	83,33
Nivel G	25	32	3	12,00	5	15,63	22	88,00	27	84,38
Nivel H	7	10	0	0,00	2	20,00	7	100,00	8	80,00
Nivel I	9	8	4	44,44	1	12,50	5	55,56	7	87,50
Nivel J-L	5	10	0	0,00	4	40,00	5	100,00	6	60,00
TOTAL	641	742	151		202		490		540	

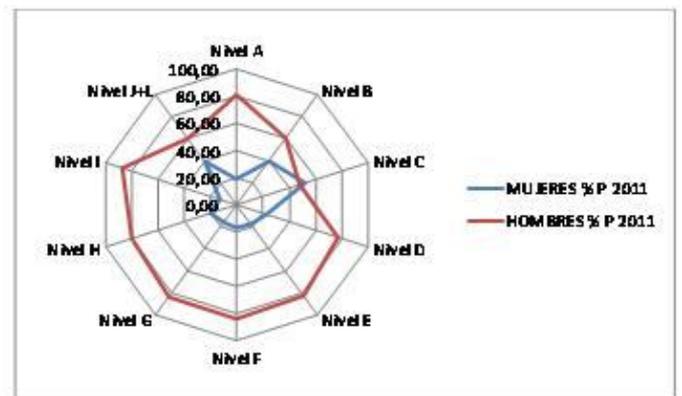
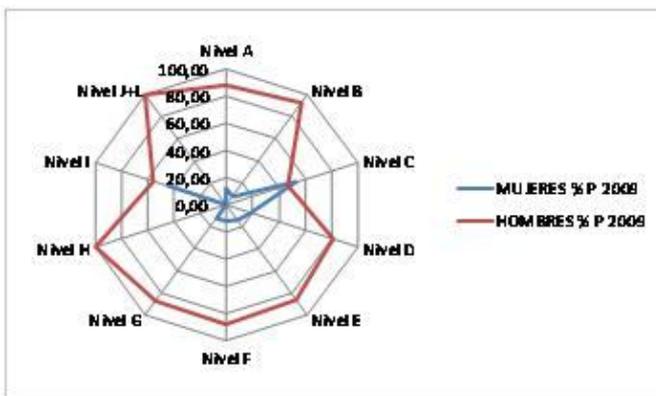
4.2.4. Distribución de la plantilla por categorías profesionales





En el primer gráfico, el correspondiente a las mujeres, se ve un claro desarrollo en nivel J+L y un retroceso en el I debido probablemente al cambio organizativo experimentado en la empresa. También se aprecia un aumento de plantilla en el nivel B, no habiendo cambios de relevancia en el resto de niveles.

En el segundo, el correspondiente a hombres se mantiene homogéneo salvo en niveles A y B que hay una reducción derivada de la entrada de mujeres en estos colectivos.

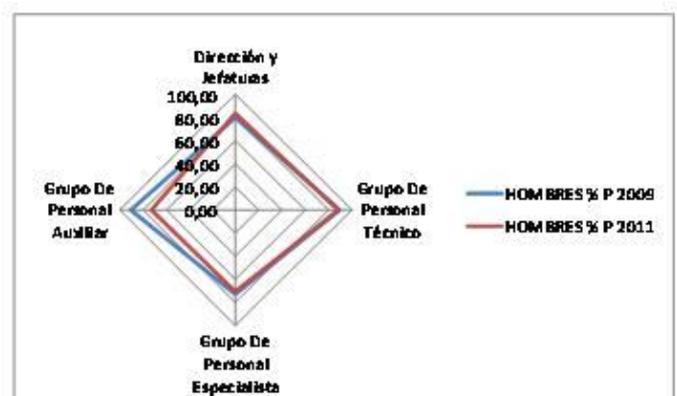
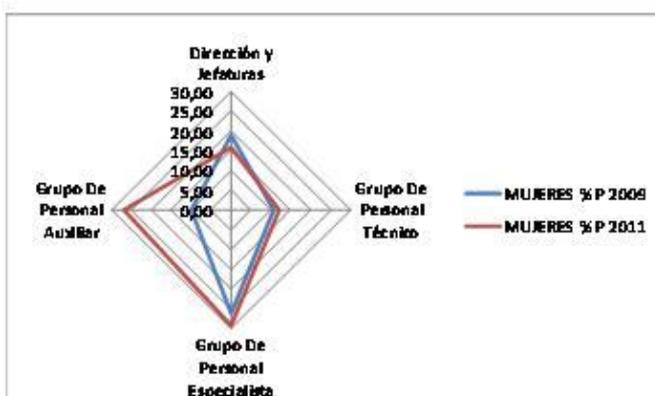


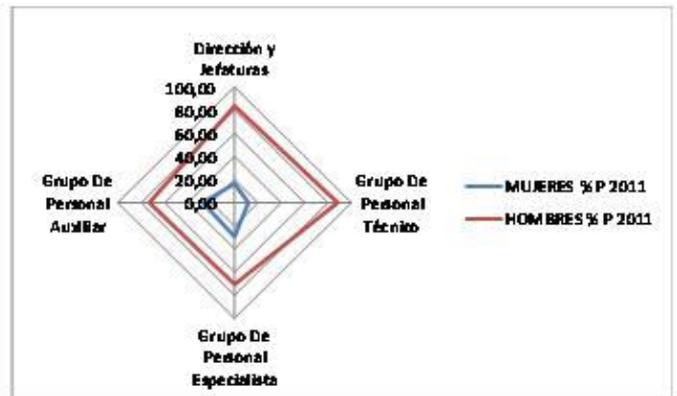
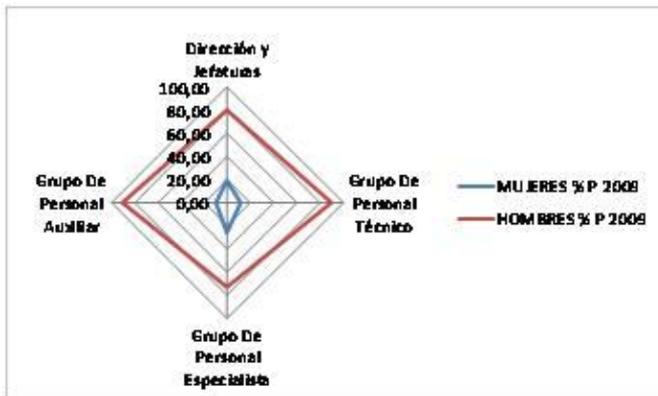
## 4.2.5. Distribución de la plantilla por funciones

### 4.2.5. Distribución de la plantilla por funciones

Funciones	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Dirección y Jefaturas	21	25	4	19,05	4	16,00	17	80,95	21	84,00
Grupo De Personal Técnico	66	66	7	10,77	8	12,12	58	89,23	58	87,88
Grupo De Personal Especialista	525	625	197	26,10	189	29,28	388	73,90	442	70,72
Grupo De Personal Auxiliar	90	26	9	10,00	7	26,92	27	90,00	19	73,08
<b>TOTAL</b>	641	742	151		202		490		540	

### 4.2.5. Distribución de la plantilla por funciones





En relación a las funciones, tanto para mujeres como para hombres, la función con más peso es la de personal especialista.

Analizando la distribución de las funciones por sexo, las cuatro están masculinizadas.

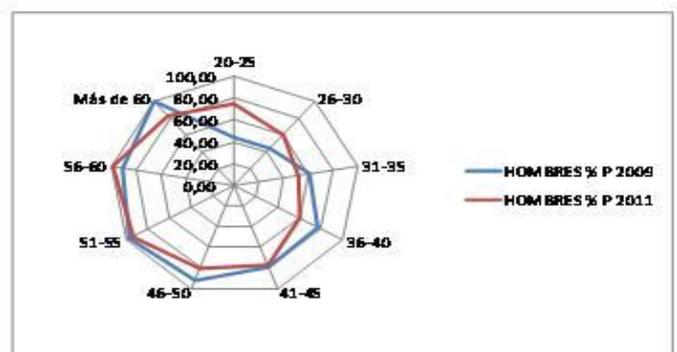
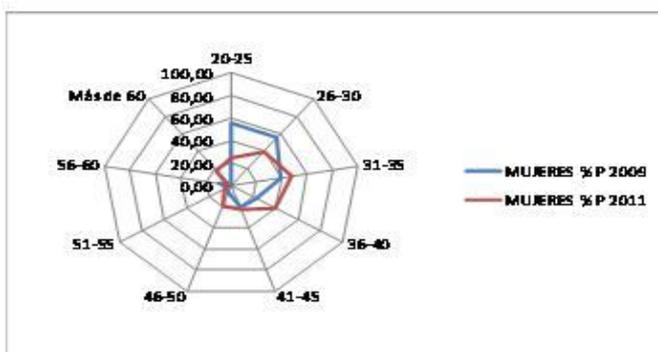
El grupo de Personal Auxiliar se ha ampliado, acercándose al objetivo de paridad.

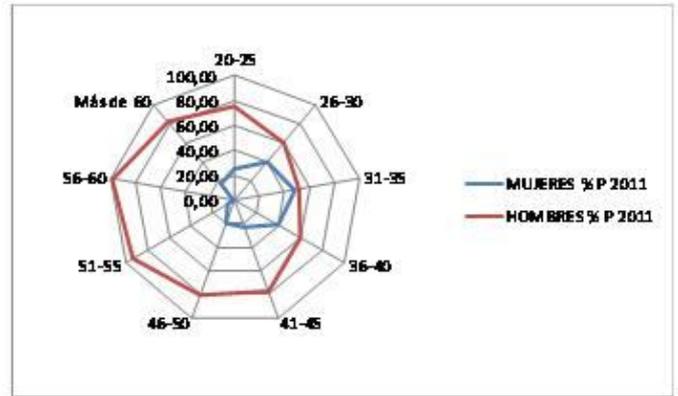
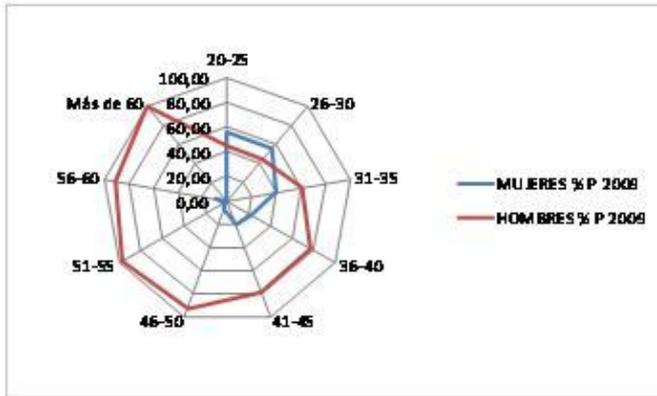
### 4.2.6. Distribución de la plantilla por edad

4.2.6. Distribución de la plantilla por edad

Edad	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
20-25	9	8	5	55,56	2	25,00	4	44,44	6	75,00
26-30	69	49	35	50,72	17	34,69	28	40,82	26	53,06
31-35	119	114	47	39,50	55	48,25	72	60,50	59	51,75
36-40	145	169	39	26,89	67	39,64	112	77,24	102	60,36
41-45	89	149	17	19,10	92	61,74	66	74,16	111	77,85
46-50	111	92	8	7,21	18	19,57	103	92,79	74	80,43
51-55	61	94	2	3,28	6	6,38	59	96,72	88	93,62
56-60	49	56	4	8,16	1	1,79	39	90,70	55	98,21
Más de 60	7	29	0	0,00	4	13,79	7	100,00	19	82,61
Edad Media	41,2		35,5				43			

4.2.6. Distribución de la plantilla por edad





En el gráfico que contempla solamente la evolución de las mujeres entre 2009 y 2011, hay un salto en el colectivo 20-25 años reflejado en el 2009 que no se aprecia pasados 3 años.

Aunque en el colectivo 20-25 años parezca inicialmente existir mucha diferencia, es un colectivo pequeño de 8 personas, mientras que en la franja comprendida entre 40-50 se aprecia que existe un distanciamiento, que es importante debido a que es el grueso de la plantilla y probablemente, debido a que el sector ferroviario ha sido en sus orígenes totalmente masculino.

### 4.2.7. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

4.2.7. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel estudios	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Básicos	15	9	1	6,67	1	11,11	14	93,33	8	88,89
Bachillerato	97	66	51	52,58	35	53,85	46	47,42	30	46,15
Formación Profesional y Ciclo Superior	225	316	91	13,78	61	19,30	194	86,22	255	80,70
Titulación media	94	135	49	52,13	77	57,04	45	47,87	58	42,96
Titulación superior	32	45	8	25,00	12	26,67	24	75,00	33	73,33
Sin datos	178	172	11	6,18	16	9,30	167	93,82	156	90,70
TOTAL	641	742	151		202		490		540	

\* Básicos (primarios y graduado escolar)

Bachillerato (BUP, COU, Logse)

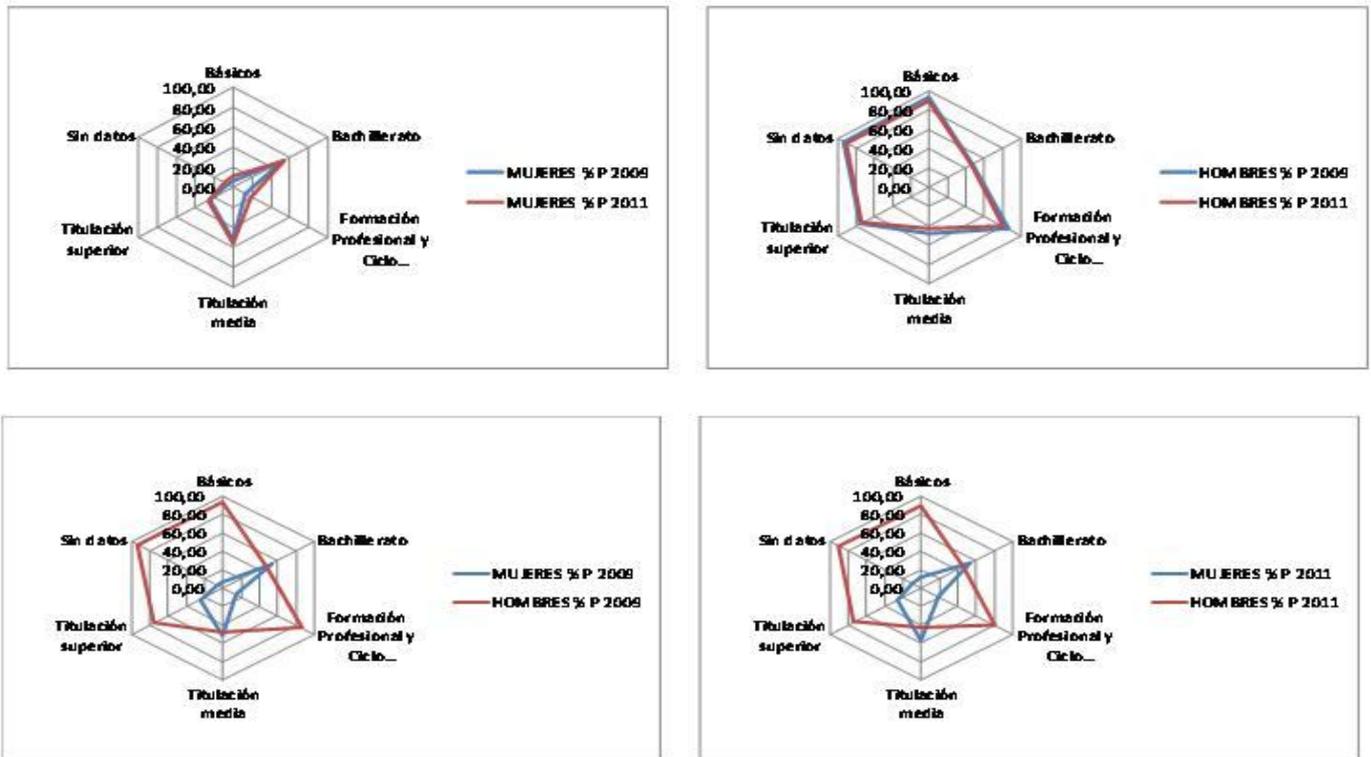
Formación Profesional y Ciclo Superior

Titulación media (Diplomatura o Ingeniería Técnica)

Titulación superior (Licenciatura o Ingeniería)



4.2.7. Distribución de la plantilla por nivel de estudios



Se aprecia paridad en la Titulación Media y en los estudios de Bachillerato, en el análisis del 2009, y gran disparidad en el ranking de estudios básicos.

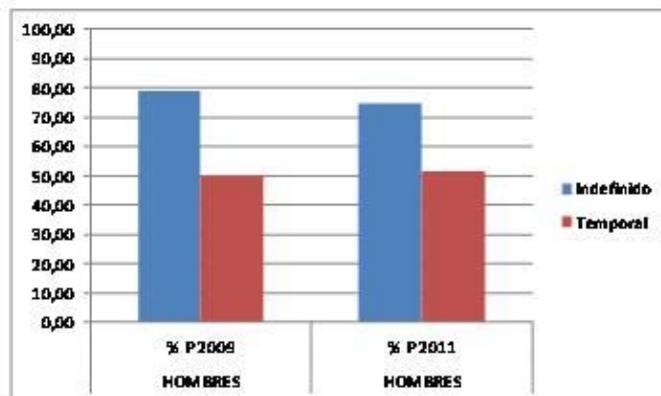
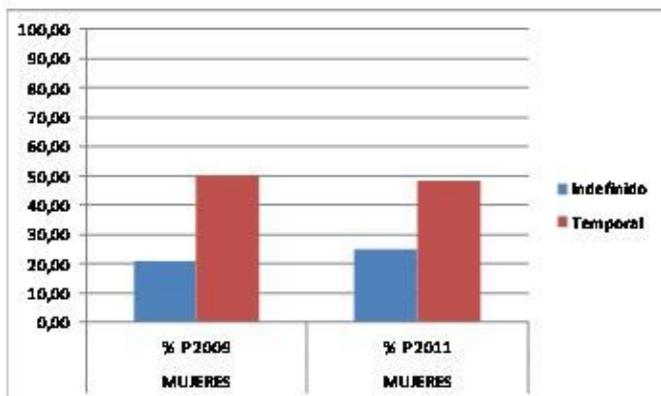
4.2.8. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

4.2.8. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo contrato	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Indefinido	581	676	121	20,83	170	25,15	460	79,17	506	74,85
Temporal	60	66	30	50,00	32	48,48	30	50,00	34	51,52
TOTAL	641	742	151		202		490		540	



4.2.8. Distribución de la plantilla por tipo de contrato



Se aprecia que se ha reducido el porcentaje de contratos temporales en pro de los indefinidos para el colectivo femenino.

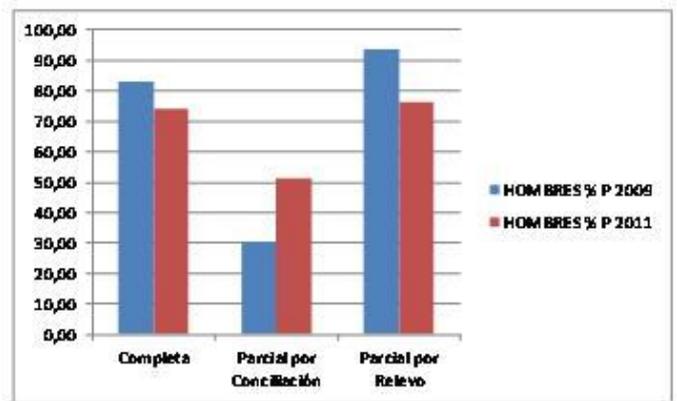
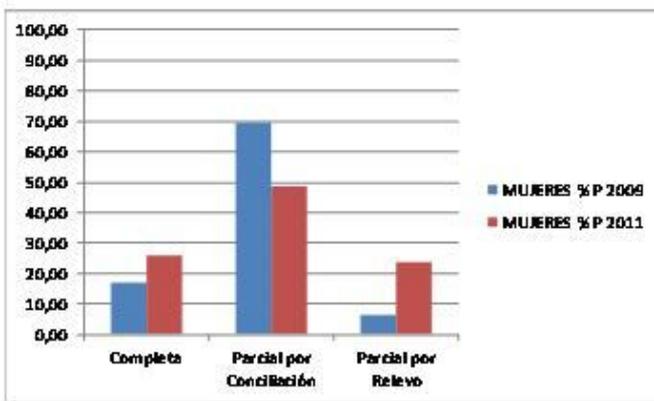
4.2.9. Distribución de la plantilla por tipo de jornada



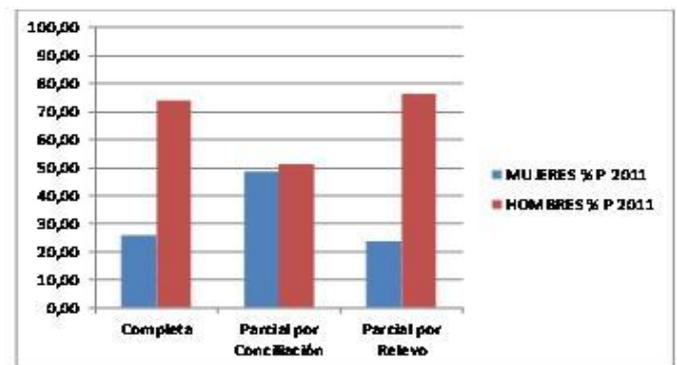
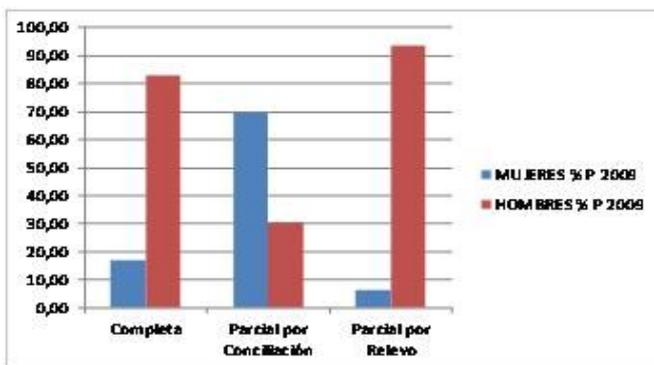
4.2.5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada

Tipo jornada	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Completa	540	666	91	16,85	173	26,02	449	83,15	492	73,98
Parcial por Conciliación	85	49	59	69,41	21	48,84	26	30,59	22	51,16
Parcial por Relevo	16	94	1	6,25	6	23,53	15	93,75	26	76,47
TOTAL	641	742	151		202		490		540	

4.2.9. Distribución de la plantilla por tipo de jornada



Es inversamente proporcional la jornada parcial por conciliación para colectivos masculino, respecto al femenino, y la contratación parcial por contrato relevo.



Se aprecia una homogenización de la jornada parcial debida a la conciliación.

Aumenta el porcentaje de personal femenino con contrato de relevo.



## 4.2.10. Distribución de la plantilla por antigüedad

4.2.10. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
0 cuatrénio	106	139	48	45,37	51	38,35	59	54,63	62	61,65
1 cuatrénio	133	94	42	31,58	46	48,94	91	68,42	48	51,08
2 cuatrénios	40	134	12	30,00	43	32,09	28	70,00	91	67,91
3 cuatrénios	141	99	34	24,11	11	28,21	107	75,89	28	71,79
Más de 3 cuatrénios	219	342	14	6,39	51	14,91	205	93,61	291	85,09
<b>TOTAL</b>	641	742	131		202		490		540	

La distribución por antigüedad muestra también diferencias entre mujeres y hombres debido al origen masculinizado de la empresa.

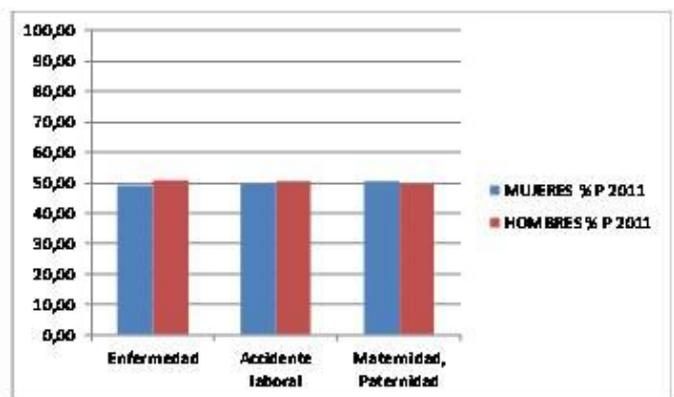
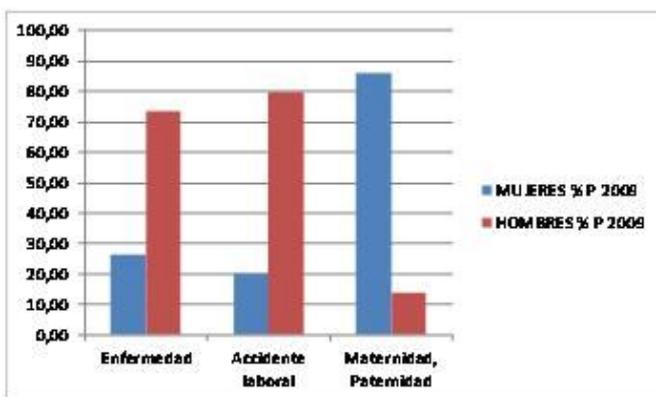
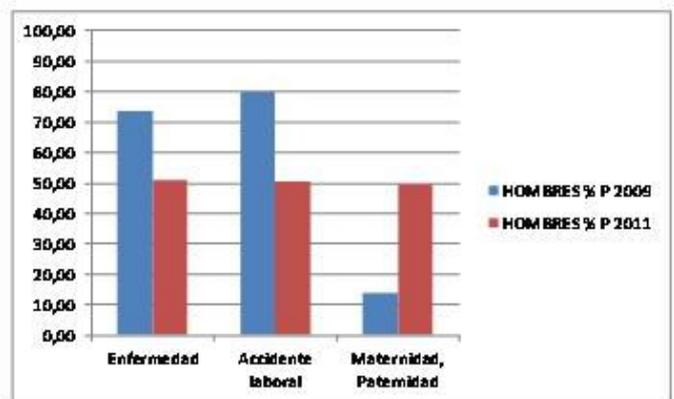
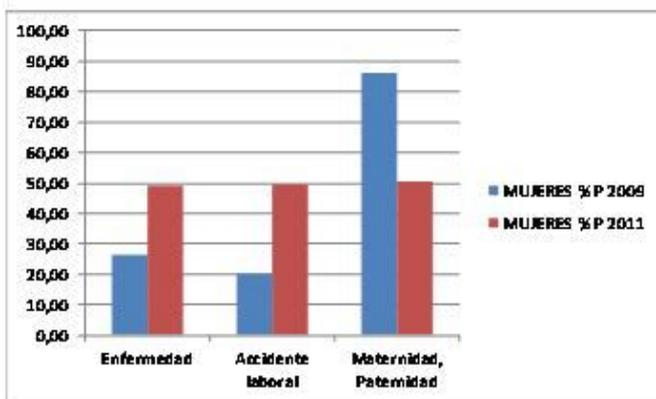


### 4.2.11. Horas de bajas temporales. Causas.

4.2.12. Horas de bajas temporales. Causas.

NR horas baja temporal	Horas 2009	Horas 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Enfermedad	58.568,33	90.967,73	15.355,12	26,22	44.796,08	49,24	43.214,21	73,78	46.171,65	50,76
Accidente laboral	7.154,46	6.381,68	1.442,76	20,17	3.153,68	49,42	5.711,68	79,83	3.228,25	50,58
Maternidad, Paternidad	7.767,50	8.618,65	6.683,90	86,18	4.354,00	50,52	1.073,60	13,82	4.264,65	49,48
<b>TOTAL</b>	<b>73.491,29</b>	<b>105.968,46</b>	<b>23.481,80</b>		<b>52.303,71</b>		<b>49.999,49</b>		<b>53.664,75</b>	

4.2.12. Horas de bajas temporales. Causas.



Aumentan las bajas por enfermedad o accidente laboral del colectivo femenino, frente a una reducción en el masculino.

Se acorta significativamente la distancia entre colectivos de cara a las bajas, alcanzándose la paridad en todo tipo de bajas.



## 4.2.12. Distribución de la plantilla por responsabilidades

4.2.12. Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares NR hijas/os	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
0	264	296	86	32,58	97	32,77	178	67,42	199	67,23
1	179	192	37	21,39	46	23,96	136	78,61	146	76,04
2	190	228	24	12,63	50	21,93	166	87,37	178	78,07
3 o más	14	26	4	28,57	9	34,62	10	71,43	17	65,38
<b>TOTAL</b>	641	742	151		202		490		540	

### familiares

En cuanto a las responsabilidades familiares que tiene la plantilla, se conocen los datos del número de hijas e hijos que tiene el personal, pero no las responsabilidades sobre personas mayores o dependientes que pudiera tener.

## 4.2.13. Reducciones de jornada y Excedencias por cuidado

4.2.13. Reducciones de jornada y Excedencias por cuidado

Reducciones de jornada por cuidado	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
< 1/3 jornada	3	14	2	66,67	7	50,00	1	33,33	7	50,00
1/3	35	27	11	53,33	35	55,56	7	46,67	12	44,44
1/3- 1/2	26	34	21	80,46	28	85,29	3	11,54	5	14,71
> 1/2 jornada	1		1	100,00	0		0	0,00	0	
<b>Excedencias por cuidado</b>			0		0		0		0	
< 1 año	4	5	4	100,00	5	100,00	0	0,00	0	0,00
De 1 a 2 años		1	0		1	100,00	0		0	0,00
> 2 años			0		0		0		0	
<b>TOTAL</b>	49,00	81,00	38,00		57,00		11,00		24,00	

## 4.2.14. Personas con discapacidad

4.2.14. Personas con discapacidad

Datos a recoger	Plantilla 2009	Plantilla 2011	2009		2011		2009		2011	
			MUJERES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES
			T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011	T 2009	% P 2009	T 2011	% P 2011
Personas con discapacidad	10	10	2	20,00	2	20,00	8	80,00	8	80,00

No hay nuevo personal que se vea afectado por discapacidad en ninguno de los colectivos analizados.



metro bilbao

Plan Igualdad 2012-2014



#### 4.2.15. Personal inmigrante

No hay personal inmigrante en la plantilla.

#### 4.2.16. Comité de Empresa

En 2010 hay 5 mujeres y 12 hombres.

En 2012 corresponde renovar el comité. Las elecciones se celebrarán en mayo.