



Hacia la igualdad de género en EMT Madrid: dos ejemplos de buenas prácticas

Dirección de Comunicación y Consultoría
communications and
consultancy



Compañía de Transporte Público de Madrid

EMT – Empresa Municipal de Transportes



- Se fundó en 1920 como una empresa de tranvía.
- En 1947, se crea la EMT.
- Desde 1972, la EMT maneja sólo los servicios de autobús.
- Sociedad anónima participada al 100% por el Ayuntamiento de Madrid.
- Ofrecemos servicio 24/7 todos los días del año.
- Gestión directa de la red de autobuses urbanos.
- Desde 2013, dirige aparcamientos de la ciudad.

Principales Magnitudes

 5 depósitos

 1,600,000 pasajeros
diarios

 2.000 autobuses

 85,500,000
kilómetros anuales

 203 líneas: 177
diurnas y 26
nocturnas.

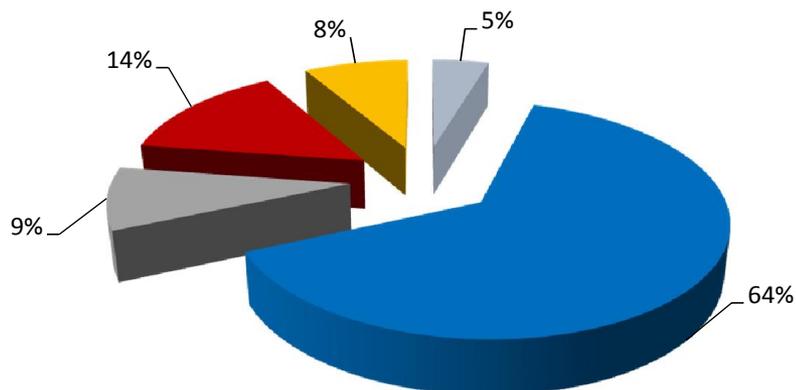
 9,200 personas
empleadas

Personal



Personal EMT diciembre 2015

- Técnicos y Administrativos
- Resto Explotación
- Ayuda Movilidad y Aparcamientos
- Conductor Autobús
- Mantenimiento



Dos ejemplos de buenas prácticas



1. Plan de Igualdad
2. Protocolo para minimizar el sesgo de género en los procesos de contratación

Plan de Igualdad: marco legal actual

- Obligatorio por Ley para compañías mayores de 250 personas empleadas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Objetivos fundamentales:
 1. Tratamiento y oportunidades equitativas para hombres y mujeres.
 2. Eliminar la discriminación.
 3. Prevenir las situaciones de acoso por razón de género.

Plan de Igualdad: Objetivos

Principio de Igualdad
entre hombres y Mujeres
en el ámbito laboral

Favorecer el **acceso** de
mujeres a **puestos de**
responsabilidad
contribuyendo a reducir
desigualdades

Optimizar los RRHH en
materia de igualdad de
oportunidades

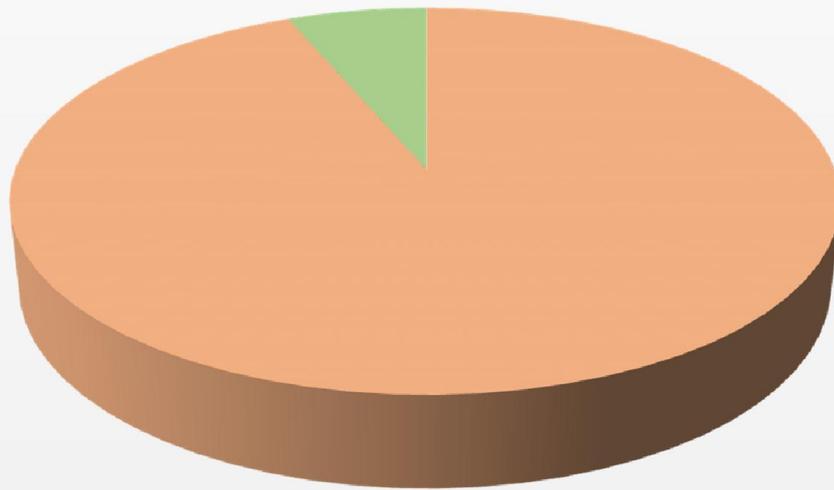
Reforzar el compromiso
de **Responsabilidad**
Social Corporativa,
mejorar la calidad de
vida y fomentando la
igualdad de
oportunidades

Representación
equilibrada de la mujer
en al ámbito de la
empresa

Prevenir la
discriminación de sexos,
estableciendo un
protocolo de actuación,
eliminando el uso de
lenguaje sexista

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

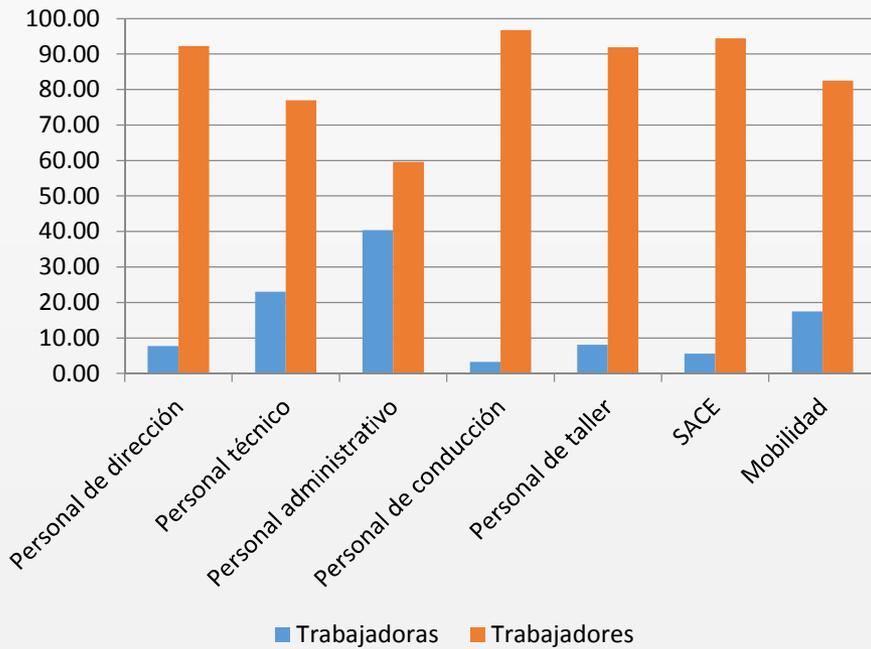
Situación actual en EMT Madrid



Male workers Female workers

- Trabajamos 9.200 personas pero sólo el 6,3% somos mujeres (580).
- En 2008 sólo el 4.2% del personal eran mujeres.

Distribución por categorías



- El personal administrativo es la categoría con mayor presencia de mujeres (40,4%).
- Las conductoras representan únicamente el 3,25%.
- Con respecto al personal de taller, For Workshop operators. 121 out of 201 women are in cleaning activities.

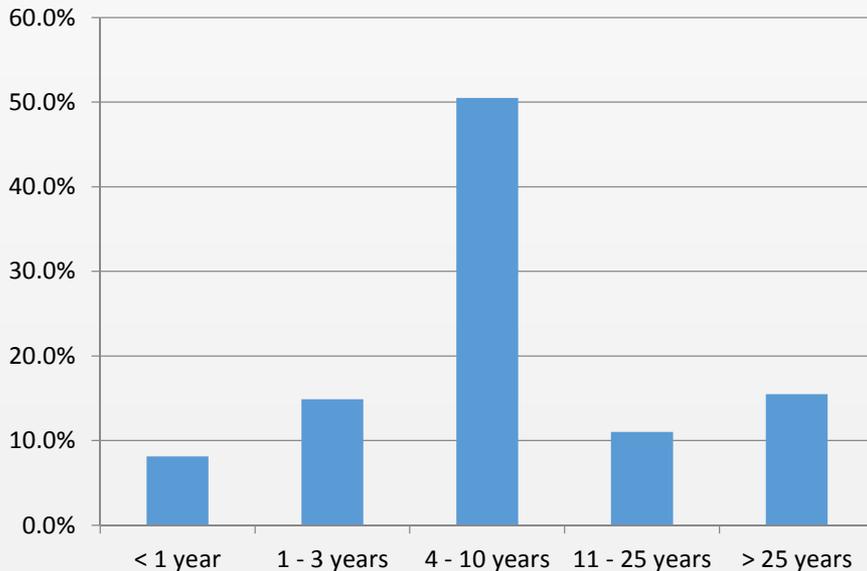
Plan de igualdad: medidas correctoras



- Discriminación positiva en los procesos de contratación.
- Formación sobre temas de igualdad de género y sesgos.
- Política salarial equitativa.
- Incremento de la presencia de mujeres en la estructura de toma de decisiones.
- Realizar campañas de educación.

Plan de igualdad: resultados

Women job seniority in 2016



- Ha aumentado la estabilidad en el empleo femenino: en 2008 la antigüedad más habitual entre las mujeres era en 1 y 3 años.

Plan de igualdad: resultados



equidad

un paso adelante en la igualdad

- Se han incrementado los contratos indefinidos para mujeres.
- Se ha mejorado la eficacia de las medidas para conciliar trabajo y vida familiar.
- Se ha realizado una RPT para objetivizar el cobro de salarios.
- Implementación de un protocolo para minimizar el sesgo de género en los procesos de contratación.

Protocolo de contratación: objetivos

Incorporar la **perspectiva de género en el proceso de selección de personal**, siguiendo criterios de **igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia**.

- **Garante**, al evitar o minimizar cualquier tipo de discriminación por las circunstancias personales de cada aspirante.
- **Objetivo**, eliminando o minimizando posibles sesgos culturales que están presentes de manera inconsciente en la sociedad.
- **Ágil**, al suponer una carga menor de trabajo.

Protocolo de contratación

El protocolo se ha implementado en dos fases:

- 2016: procesos de selección externa de personal técnico.
- 2017: procesos de selección externa y procesos de selección interna.

Problemas con los que nos hemos encontrado:

- Aún debe ser incluido en el nuevo convenio colectivo (2018-2019)
- Todavía no se detecta como necesario en gran parte de la empresa.

Protocolo de contratación: procedimiento

PERSONAL TÉCNICO

Fase 1

- Presentación de solicitudes en 2 sobres cerrados bajo el sistema de plica:
 - Sobre 1: Documentación requerida (identificación, titulación, etc.)
 - Sobre 2: Trabajo sobre el tema exigido en la convocatoria y CV sin datos personales.

Fase 2

- Prueba psicotécnica para el puesto de trabajo, anónima.
- **Evaluación ciega** por parte del tribunal del sobre 2: trabajo y CV.

Fase 3

- Apertura del sobre 1 y comprobación de los datos que aparecen en el CV.
- Entrevista personal.

Fase 4

- Suma de puntuaciones obtenidas de las fases 2 y 3 y publicación de resultados.

Protocolo de contratación: procedimiento

PERSONAL DE CONDUCCIÓN O TALLERES

Fase 1

- Presentación de solicitudes en 1 sobre cerrado bajo el sistema de plica:
 - Sobre 1: Documentación requerida (identificación, titulación, vida laboral, etc.)

Fase 2

- Prueba psicotécnica para el puesto de trabajo, anónima.
- Examen teórico, anónimo.

Fase 3

- Apertura del sobre 1 exclusivamente de los aprobados en Fase 2 y comprobación de cumplimiento de requisitos.

Fase 4

- Examen práctico. El tribunal debería ser paritario.

Fase 5

- Suma de puntuaciones obtenidas de las fases 2 y 4 y publicación de resultados.

Protocolo de contratación: ventajas



- Se evitan sesgos en la contratación: tanto de género como de edad o de raza.
- Reducción del trabajo administrativo: sólo se valida la documentación de quien aprueba el examen teórico.
- La mayor puntuación se le asigna a las pruebas objetivas y anónimas.

Protocolo de Contratación: 1º resultados



- En 2016 hemos contratado a 4 personas siguiendo este protocolo.
- 3 de las 4 han sido mujeres.
- Una de ellas era una mujer embarazada de 7 meses.
- En 2017 el protocolo se ha aplicado a la contratación de personal de taller.

Próximos pasos dentro de la empresa

Publicación del nuevo
“Reglamento para viajar en
EMT”, utilizando lenguaje
inclusivo.

Comunicación de campaña
externa: Mujeres de EMT

Desarrollo de un manual de
lenguaje inclusivo propio.

Actualización del Plan de Igualdad

Campaña de comunicación
interna: la necesidad de equidad
dentro de la empresa.

Inclusión de un módulo de
sensibilización en temas de
género, obligatorio en cada
formación.

Próximos pasos fuera de la empresa

Participación en el estudio europeo: “**Business case to increase female employment in transport**”

EMT será uno de los casos que se considerarán dentro de este estudio de la DG Move de la Comisión Europea.

Propuesta de Proyecto del H2020 “**Demographic change and participation of women in transport**”.

Se analizarán tanto pautas de empleo como de necesidades de las usuarias.



Gracias por su atención

Empresa Municipal de
Transportes de Madrid



