

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA
"AQUAGEST LEVANTE, S.A."**

Alicante, a 7 de Febrero 2011

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA	5
IV. ACCIONES.....	6
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	7
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	8

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2207, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad o la Ley) se suma a una serie de reformas legales recientes en países de la Unión Europea, tendentes a implementar en sus ordenamientos la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Sin perjuicio de ello, es decir, de que **dicha Ley** responda a principios y políticas propias de la Unión Europea, **por su amplio contenido no puede considerarse como una mera transposición** al ordenamiento español de esas directivas comunitarias, pudiendo afirmarse que incluso algunas materias suponen innovaciones y otras ya habían sido incorporadas a nuestro ordenamiento.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española que, junto con el artículo 9.2, es citado en su Exposición de Motivos. Con esta Ley continúa la saga de una serie de medidas e instrumentos que, desde la aprobación de nuestra Constitución, se han orientado a lograr y asegurar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque suponga una notable elevación de grado de intensidad y, sobre todo, de extensión de ámbito, más allá del empleo y del trabajo que había sido el aspecto de la igualdad más desarrollado hasta el momento a nivel normativo y jurisprudencial.

Como explica su Exposición de Motivos, la Ley de Igualdad se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres y que son necesarias nuevas intervenciones del legislador para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones. El objetivo proclamado por la Ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la "realidad social, cultural y artística", prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares en el acceso a bienes y servicios y en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público y en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.

Cabe destacar que la Ley de Igualdad no es una ley laboral, abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares. Se define como una ley “horizontal” o “transversal”, que, desde la perspectiva de género, proyecta en forma global la regulación de la igualdad en muy diversos ámbitos normativos (educación, cultura, vivienda, salud, sociedad de la información, electoral, etc...), mucho más allá de las áreas del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, aunque ésta sean objeto de la mayor atención.

Uno de los cambios más significativos en lo que respecta al ámbito del derecho laboral es el papel que se asigna al empresario y a la negociación colectiva en la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en el seno de las empresas. El artículo 43 de la Ley de Igualdad se refiere a la “promoción de la igualdad en la negociación colectiva”, tanto para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al empleo, como para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. A la negociación colectiva se le encomienda pues, no solo el respeto de la igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones en el acceso y la promoción en el empleo, sino también adoptar acciones positivas de carácter compensatorio para asegurar en sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, **la Ley de Igualdad trata de combinar, de forma no totalmente coordinada, distintos métodos o instrumentos de consecución de la igualdad en las empresas.**

En primer lugar, tiene prevista la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, a que se refiere el artículo 73 como “realización voluntaria”, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo, el artículo 45 de **la Ley establece la obligación general del empresario de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como de elaborar y aplicar un plan de igualdad**, ya sea en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, ya sea cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de sanciones. El artículo 46 regula el contenido de las planes de igualdad y el artículo 47 la transparencia en su implantación.

En tercer lugar, el artículo 48 de **la Ley impone a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, establecer procedimientos para su prevención y denuncia y habilita para establecer medidas “que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores” con la elaboración del código de buenas prácticas, acciones de información o campañas informativas.

Es por tanto que dentro de este marco, con la elaboración del presente Plan de igualdad se pretende alcanzar uno de los objetivos principales de la ley: **lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la Empresa.**

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE, S.A., se define como **“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.**

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Responsable del Plan de Igualdad, D^a ELENA GARCÍA AMORÓS, e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y Asesores Externos con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

IV. ACCIONES

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de AQUAGEST LEVANTE, S.A., referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la Empresa previamente realizado:

- **Ámbito 1: Acceso al empleo**
- **Ámbito 2: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Ámbito 3: Clasificación profesional, promoción y formación**
- **Ámbito 4: Retribuciones**
- **Ámbito 5: Salud Laboral**
- **Ámbito 6: Comunicación y lenguaje no sexista**

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- **Acciones correctoras:** Medidas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- **Acciones positivas:** Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia a plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo la situación de la Empresa **propuesta por la “Conselleria de Benestar Social” de la Generalitat Valenciana**, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- Descripción de la acción
- Ámbito e indicador utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción
- Personas a las que se encuentre dirigida la acción (personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades)
- Persona o Departamento responsable de implantar la acción

- o Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- o Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- o Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción
- o Fecha prevista de finalización. En caso de acciones positivas temporales, se especifican las condiciones que han de cumplirse para poder finalizar la acción

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad de AQUAGEST LEVANTE, S.A. será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en diciembre de 2011.

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la Empresa "AQUAGEST LEVANTE S.A.", en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos por el territorio Español y entrará en vigor el día siguiente a su firma por los integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE, S.A.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se comprometen a dar traslado del mismo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa a los efectos de incluir el contenido de presente plan dentro del articulado del próximo convenio colectivo que se acuerde.

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Ámbito 1. Acceso al empleo

ACCIÓN NÚMERO:	1.1. REVISIÓN DE LA DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE FIGUREN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO, DE ACUERDO AL USO DEL LENGUAJE NEUTRO.
-----------------------	---

TIPO:	CORRECTORA
--------------	------------

INDICADOR:	1.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN.
-------------------	--

OBJETIVO:	Utilizar un lenguaje neutro en la denominación de los puestos de trabajo que figuren en las ofertas de empleo.
------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Departamento de Recursos Humanos
--------------------------------	----------------------------------

RESPONSABLES:	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se revisará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuren en las ofertas de empleo y, si procede, se modificará de acuerdo a la utilización de lenguaje neutro. Para verificar la eficacia de la acción el departamento de RR.HH. comunicará periódicamente a la Comisión de Igualdad seguimiento de las ofertas que se hayan producido.

RECURSOS NECESARIOS:	A cuantificar el nº de jornadas en función de las ofertas que se produzcan
-----------------------------	--

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A partir de la aprobación del Plan
----------------------------------	------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	Continua
--	----------

ACCIÓN NÚMERO: 1.2. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 1.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Implicar a las personas que participan en los procesos de selección en la igualdad efectiva de oportunidades.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas que intervienen en el proceso de selección de personal.

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección de personal. Tales acciones formativas en materia de igualdad se realizarán por personal experto en temas de género, preferentemente mujer, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

RECURSOS NECESARIOS: A cuantificar en función del presupuesto

FECHA PREVISTA DE INICIO: Durante el primer semestre de 2011

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: A lo largo de 2011

ACCIÓN NÚMERO:	1.3. APLICAR COMO CRITERIO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN, LA PETICIÓN EXPRESA DE MUJERES, EN AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADAS.
---------------------------	---

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	1.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN
-------------------	---

OBJETIVO:	Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla.
------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla.
--------------------------------	----------------------------

RESPONSABLES:	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Atendiendo a los resultados obtenidos en el diagnóstico, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres estén sub-representadas, se realizará petición expresa de candidatas para ocupar dichos puestos.

RECURSOS NECESARIOS:	-----
-----------------------------	-------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A partir de la aprobación del Plan
--------------------------------------	------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	En continuo
--	-------------

ACCIÓN NÚMERO: 1.4. PROMOVER LA CONTINUIDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 1.2. PORCENTAJE DE BAJAS Y DESPIDOS DESAGREGADO POR SEXOS, CON DETALLE DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

OBJETIVOS: Conseguir la paridad entre mujeres y hombres, evitando que se extingan contratos de trabajo de mujeres, siempre que esto sea posible.

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres trabajadoras

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

A los efectos de reducir el número de bajas de mujeres trabajadoras en la Compañía por finalización de contratos temporales, fomentar la contratación con carácter indefinido de mujeres. Igualmente, articular los mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para disminuir el número de bajas voluntarias de mujeres motivadas por incompatibilidades familiares o personales con el desempeño de su trabajo.

La Empresa facilitará los datos de bajas y despidos, desagregados por sexos, y utilización de medidas de conciliación.

RECURSOS NECESARIOS: 3 Jornadas de 1 técnico de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: A partir de la aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo

ACCIÓN NÚMERO:	1.5. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN DE LAS VACANTES PARA FACILITAR LA PROMOCIÓN INTERNA, ESPECIALMENTE DE AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO ESPECIALMENTE MASCULINIZADOS O FEMINIZADOS.
-----------------------	--

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	1.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS / DEPARTAMENTOS DESAGREGADA POR SEXOS
-------------------	---

OBJETIVOS:	Conseguir la paridad entre mujeres y hombres, en aquellos puestos de trabajo que estén especialmente masculinizados o feminizados.
-------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas trabajadoras
--------------------------------	-----------------------

RESPONSABLES:	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Difundir las vacantes internas, en especial de los puestos de trabajo donde la mujer se encuentre subrepresentada, a través de medios de comunicación eficaces (por ejemplo, tablón de anuncios, etc...)	

RECURSOS NECESARIOS:	A cuantificar en función de las vacantes
-----------------------------	--

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A partir de la aprobación del Plan
----------------------------------	------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	En continuo
--	-------------

Ámbito 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN NÚMERO: 2.1. DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES EN LA EMPRESA

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 2.1. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LAS PERSONAS QUE SOLICITAN EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES

OBJETIVOS: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest Levante

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, de forma que puedan ser usadas tanto por mujeres como por hombres, garantizando que el uso las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

RECURSOS NECESARIOS: 3 jornadas de 1 técnico de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: A partir de la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 6 meses desde la fecha de aprobación del Plan

ACCIÓN NÚMERO:	2.2. DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DISPONIBLES PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
TIPO:	POSITIVA
INDICADOR:	2.1. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LAS PERSONAS QUE SOLICITAN EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES
OBJETIVOS:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad de Aquagest Levante
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles previstas por la Ley para la Protección de las víctimas de violencia de género.	
RECURSOS NECESARIOS:	3 jornadas de 1 técnico de RRHH
FECHA PREVISTA DE INICIO:	A partir de la aprobación del Plan
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	6 meses desde la aprobación del Plan

ACCIÓN NÚMERO:	2.3. NEGOCIACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
-----------------------	---

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	2.2. EXISTENCIA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES
-------------------	--

OBJETIVOS:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.
-------------------	---

PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla
--------------------------------	---------------------------

RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad de Aquagest Levante
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Proponer nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral, de forma que la Comisión de Igualdad las eleve para su posterior inclusión, cuando sea materia de negociación colectiva, en el Convenio Colectivo.

RECURSOS NECESARIOS:	6 Jornadas de la Comisión de Igualdad
-----------------------------	---------------------------------------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la fecha de aprobación del Plan
----------------------------------	---------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	A lo largo de 2011
--	--------------------

Ámbito 3. Clasificación profesional, promoción y formación

ACCIÓN NÚMERO: 3.1. REVISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DESAGREGADAS POR SEXOS Y POR PROVINCIAS Y CENTROS

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTROS

OBJETIVO: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Estudiar la distribución de las categorías profesionales en los centros y provincias de Aquagest Levante, S.A. con el fin de detectar posibles situaciones de desequilibrio en materia de igualdad de oportunidades. Del estudio resultante se debatirán en el seno de la Comisión de Igualdad, si procede, las acciones a emprender .

RECURSOS NECESARIOS: 3 -4 jornadas de 2 técnicos de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: A lo largo de 2011

ACCIÓN NÚMERO: 3.2. REVISIÓN DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTROS

OBJETIVO: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se revisará la valoración de puestos de trabajo. En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE se debatirán las acciones que, si procede, sea necesario adoptar.

Se tendrá especialmente en cuenta la utilización de lenguaje neutro en la denominación de las categorías profesionales.

RECURSOS NECESARIOS: A cuantificar en función de la evolución del estudio de puestos

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: A lo largo de 2012

ACCIÓN NÚMERO: 3.3. CONTROL ESTADISTICO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES, PROMOCIONES Y LOS ASCENSOS DE CATEGORIA.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.2. SISTEMA NEUTRO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

OBJETIVO: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Llevar a cabo un control estadístico de la evolución de las contrataciones, promociones y los ascensos de categoría desagregado por sexos a los efectos de poder detectar situaciones de discriminación que pudieran evidenciarse y, si procede, adoptar las medidas correctoras pertinentes.

Los resultados obtenidos serán informados a la Comisión de Igualdad, con carácter anual.

RECURSOS NECESARIOS: 3 – 4 jornadas de 1 técnico de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 1 año desde la fecha de aprobación

ACCIÓN NÚMERO: 3.4. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DIRECTIVAS Y CON MANDO INTERMEDIO

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA

OBJETIVO: Implicar a las personas con responsabilidades directivas y mando intermedio en la igualdad efectiva de oportunidades.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas directivas y con mando intermedio

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas con responsabilidades directivas y mando intermedio.
Tales acciones formativas en materia de igualdad se realizarán por personal experto en temas de género, preferentemente mujer, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

RECURSOS NECESARIOS: A cuantificar en función de la opción de formación elegida

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 1 año a contar desde la aprobación del Plan

Ámbito 4. Retribuciones

ACCIÓN NÚMERO: 4.1. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS RELATIVOS A PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE LAS MUJERES SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 4.1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA

OBJETIVO: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en los procedimientos relativos al proceso de selección los criterios positivos en favor de las mujeres que se aplicarán en el momento de la contratación y/o promoción, las condiciones que deberán cumplirse para su aplicación, así como la vigencia de las mismas dependiendo de los resultados obtenidos (una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas, tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se informará a la Comisión de Igualdad y a las personas responsables de los procesos de selección y promoción de personal para su aplicación.

RECURSOS NECESARIOS: 3 -4 jornadas de 2 técnicos de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: A lo largo de 2011

ACCIÓN NÚMERO:	4.2. PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A MUJERES CON EL FIN DE HACER POSIBLE EL ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.
---------------------------	---

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	4.2. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPARTAMENTOS, CATEGORÍAS Y NIVELES ORGANIZATIVOS, POR EDAD Y POR NIVEL DE FORMACIÓN.
-------------------	--

OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres; y, - Promocionar a mujeres hasta puestos de responsabilidad dentro de la organización de la empresa.
-------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Mujeres.
--------------------------------	----------

RESPONSABLES:	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas a mujeres y se promocionará su participación dentro de la jornada de trabajo para facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas y, en particular, a lugares de responsabilidad en la Empresa.	

RECURSOS NECESARIOS:	A cuantificar en función de la opción de formación elegida
-----------------------------	--

FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la fecha de aprobación del Plan
----------------------------------	---------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	1 año a contar desde la aprobación del Plan
--	---

ACCIÓN NÚMERO:	4.3. PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN
---------------------------	---

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	4.3. PROPORCIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, COMITÉ DE DIRECCIÓN Y CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.
-------------------	---

OBJETIVOS:	Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.
-------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Mujeres.
--------------------------------	----------

RESPONSABLES:	Dirección de AQUAGEST LEVANTE
----------------------	-------------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Aplicación de medidas de acción positiva en favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en caso de igualdad de méritos y aptitudes entre las personas candidatas consideradas para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

RECURSOS NECESARIOS:	-----
-----------------------------	-------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la aprobación del Plan
----------------------------------	------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	En continuo
--	-------------

ACCIÓN NÚMERO: 4.4. CONTROL DE LA RETRIBUCION SALARIAL POR CATEGORIAS DESAGREGANDO LOS DATOS POR SEXO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 4.4. SISTEMA NEUTRO DE RETRIBUCION SALARIAL

OBJETIVO: Utilizar un sistema neutro de evaluación de la retribución salarial.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Llevar a cabo un control estadístico de la evolución de las retribuciones salariales desagregado por sexos a los efectos de poder detectar situaciones de discriminación que pudieran evidenciarse y, si procede, adoptar las medidas correctoras pertinentes.
Los resultados obtenidos serán informados a la Comisión de Igualdad, con carácter anual.

RECURSOS NECESARIOS: 5 – 6 jornadas de 2 técnicos de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la fecha de aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 1 año desde la fecha de aprobación

Ámbito 5. Salud Laboral

ACCIÓN NÚMERO: 5.1. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN A APLICAR EN CASO DE PRODUCIRSE SITUACIONES DE ACOSO EN LA EMPRESA.

TIPO: CORRECTORA

INDICADOR: 5.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

OBJETIVOS: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaboración del protocolo de actuación para aplicar en caso de producirse una situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral.

RECURSOS NECESARIOS: 2 Jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 meses desde la aprobación del Plan

ACCIÓN NÚMERO: 5.2. ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN PARA LA PLANTILLA A LOS EFECTOS DE INFORMAR DE ACTITUDES EN MATERIA DE ACOSO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 5.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

OBJETIVOS: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Definir los canales de comunicación ágiles y adecuados para canalizar denuncias, consultas o sugerencias,..., en materia de acoso sexual, por razón de sexo o moral y ponerlos en conocimiento de la plantilla.

RECURSOS NECESARIOS: 2 Jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 meses desde la aprobación del Plan

ACCIÓN NÚMERO: 5.3. CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 5.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

OBJETIVOS: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso

PERSONAS DESTINATARIAS: Dirección de AQUAGEST LEVANTE y Representación Legal de las personas trabajadoras

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Designar integrantes de la comisión de seguimiento del protocolo de actuación en materia de acoso por parte de la Empresa y por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

RECURSOS NECESARIOS: 2 Jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 meses desde la aprobación del Plan

Ámbito 6. Comunicación y lenguaje no sexista

ACCIÓN NÚMERO:	6.1. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
---------------------------	---

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	6.1. COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
-------------------	--

OBJETIVO:	Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AQUAGEST LEVANTE.
--------------------------------	--

RESPONSABLES:	Departamento de Comunicación y Agente para la Igualdad
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Habilitación de un apartado en la Intranet relativo a la igualdad de oportunidades mediante el cual se difundan las acciones llevadas a cabo por la empresa en dicha materia. Igualmente, se establecerán los mecanismos que además de la Intranet, permitan difundir los avances relativos a la igualdad de oportunidades en toda la organización (dípticos, folletos. Jornadas, etc...)	

RECURSOS NECESARIOS:	2 – 3 jornadas para establecer el mecanismo de comunicación al margen de la intranet
-----------------------------	--

FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la fecha de aprobación del Plan
--------------------------------------	---------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	6 meses desde la fecha de aprobación del Plan
--	---

ACCIÓN NÚMERO:	6.2. ESTABLECER Y DIFUNDIR UN SISTEMA DE RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.
---------------------------	--

TIPO:	POSITIVA
--------------	----------

INDICADOR:	6.1. COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
-------------------	--

OBJETIVO:	Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AQUAGEST LEVANTE.
--------------------------------	--

RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Identificación por parte de la Comisión de Igualdad de aquellos medios de comunicación adecuados y eficaces a disposición de las personas trabajadoras para canalizar consultas, sugerencias así como cualquier clase de comunicación relativa a la igualdad de oportunidades. Una vez establecido el sistema de comunicación seleccionado, difundirlo a la totalidad de la plantilla.

RECURSOS NECESARIOS:	2-3 jornadas de la Comisión del Igualdad
-----------------------------	--

FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la fecha de aprobación del Plan
--------------------------------------	---------------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	4 meses desde la fecha de aprobación del Plan
--	---

ACCIÓN NÚMERO:	6.3. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA.
TIPO:	POSITIVA
INDICADOR:	6.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVO:	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AQUAGEST LEVANTE, así como también clientes y proveedores.
RESPONSABLES:	Departamento de Marketing
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
<p>Revisión sistemática de la imagen que proyecta AQUAGEST LEVANTE a través de su página web, así como de la imagen de la empresa en los eventos en los que participe.</p> <p>Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST LEVANTE.</p>	
RECURSOS NECESARIOS:	3 – 4 jornadas de 1 técnico del Dpto. de Clientes
FECHA PREVISTA DE INICIO:	Desde la fecha de aprobación del Plan
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	En continuo