

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3716 Resolución de 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del II Plan de Igualdad; denominación, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA).

Visto el texto del II Plan de igualdad de la empresa Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., en consonancia con lo establecido en el artículo 53 del Convenio colectivo (BORM de 8 de noviembre de 2013), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité General de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado II Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con código del Acuerdo número 30100022112016.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 20 de abril de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A.

II Plan de Igualdad

Murcia, 11 de diciembre de 2015

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRES

IV. ACCIONES

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

VII. VIGENCIA

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

I. Introducción

EMUASA ha manifestado públicamente, su compromiso por garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, fomentando el desarrollo de políticas de gestión de RRHH dirigidas a la inclusión de la Diversidad en la organización, formando parte de la misma la igualdad como principio regulador de las relaciones laborales en la empresa. Asimismo el presente compromiso ha cobrado vida, a través de importantes acuerdos y medidas aprobadas por la Representación de las Personas Trabajadoras, junto con la Dirección de la Empresa, en ámbitos tan importantes como la formación, la prevención del acoso en sus diferentes modalidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contratación y promoción.

En diciembre de 2010 EMUASA aprobaba su I Plan de Igualdad en respuesta a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es importante desatacar que en Diciembre de 2010, EMUASA aprueba su primer Plan de Igualdad de forma voluntaria, atendiendo al firme compromiso de la Dirección de la empresa, para la promoción de la igualdad en el trabajo.

En la actualidad, EMUASA continua teniendo una plantilla inferior a 250 personas trabajadoras, pero como ya hiciera en 2010 de manera voluntaria, se ha procedido a la revisión del I Plan de Igualdad, con el objetivo de renovarlo, en atención a los datos reflejados en el informe de diagnóstico.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en EMUASA, es una prioridad, tal y como aparece reflejado en el Informe DS 2014 del Grupo, en el Principio 2 apartado Diversidad, en el que se indica: "El Grupo apuesta por la diversidad como elemento enriquecedor del capital humano. Por ello, en 2010 incorporó la diversidad en las políticas internas de gestión de recursos humanos, con el objetivo de promover y fomentar la igualdad y el respeto a las diferencias, género, raza, diversidad funcional...

La diversidad en EMUASA se desarrolla bajo cinco ejes clave:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Acceso al empleo e integración de jóvenes y colectivos desfavorecidos.
- Integración de las personas con diversidad funcional.
- Contratación y carrera profesional para las personas mayores de 50 años.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida en el trabajo."

El presente II Plan de igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, la cual está integrada por los Representantes Legales de las Trabajadoras y Trabajadores y la Dirección de la Empresa, de forma paritaria en número y siempre que sea posible se promocionará la representación equitativa de los géneros.

Previo a la elaboración de este II Plan de Igualdad, se ha analizado la empresa desde una perspectiva de género y desde diferentes ángulos y este hecho ha permitido definir una serie de medidas positivas o correctoras, en aquellos ámbitos que han presentado resultados que requieren seguir avanzando en su desarrollo o afianzamiento en la organización y teniendo en cuenta lo ya definido en el I Plan de Igualdad.

Las medidas que componen este II Plan de Igualdad de EMUASA, se han centrado en el desarrollo de aquellas áreas que requieren una continuidad, tales como, la incorporación de personal, promociones / ascensos, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este II Plan nace con vocación de ser una herramienta trabajo para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en EMUASA, en el que se definen las bases para que la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad, velen por la ejecución y cumplimiento de las medidas que componen el mismo.

El presente II Plan de Igualdad, continuará desarrollando aquellas acciones / medidas aprobadas y definidas en el I Plan de Igualdad, que requieran continuidad por no haber alcanzado los objetivos definidos en las mismas.

II. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo de este II Plan de Igualdad, continúa siendo velar por la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EMUASA y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan los siguientes objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de la mujer en la empresa.
- Aumentar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar su promoción profesional.
- Mayor representación de la mujer y del hombre en aquellas categorías/niveles en los que tenga una menor representación.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en selección, contratación, promoción que pueda existir en la Empresa. Haciendo hincapié, en las derivadas de la maternidad y cargas familiares del trabajador/a.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en EMUASA, a través de medidas que permitan compatibilizar los diferentes ámbitos.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la Organización: Dirección de la Empresa, Mandos Intermedios y trabajadoras y trabajadores.
- Sensibilización en materia de igualdad.
- Prevención del edadismo.

III. Diagnóstico previo de la situación de la empresa

Las acciones incluidas en el presente II Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la Agente de Igualdad, Dña. M^a Dolores Hernández Alcántara e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos de EMUASA, y Rebeca Marín Responsable de Diversidad en Agbar, con formación específica en igualdad.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de los miembros de la Comisión de Igualdad propuestos por la

Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente II Plan de Igualdad.

IV. Acciones

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

Ámbito 1: Plantilla. Representatividad de Género

Ámbito 2: Cultura y Política de Igualdad

Ámbito 3: Procesos de gestión de Recursos Humanos (Selección, Promoción y Desarrollo, Formación)

Ámbito 4: Comunicación, Imagen y lenguaje

Ámbito 5: Retribución

Ámbito 6: Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Ámbito 7: Prevención del Acoso

Ámbito 8: Prevención de Riesgos Laborales asociados al embarazo y la Lactancia

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 la plena igualdad 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 en el I Plan de Igualdad, las acciones / medidas a desarrollar y ejecutar, se plasmarán en fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes apartados:

- Descripción de la acción
- Tipo de Medida: Positiva / Correctora
- Indicador: metodología a aplicar para saber el estado de consecución de la medida/ acción.
- Objetivos: que se pretende alcanzar con la medida /acción.
- Personas destinatarias: Indica el colectivo al que va dirigido las políticas de igualdad definidas en cada una de las medidas/acciones.
- Responsables: Persona o Departamento a implantar la medida/ acción
- Procedimiento de Implantación: Indica las bases de qué se hará para dar cumplimiento a la medida/acción.
- Recursos Necesarios: Define si son internos / externos y la dificultad para el éxito de la medida/ acción.
- Fecha Inicio: Es la previsión de inicio de ejecución de la medida/ acción
- Fecha fin: Previsión de finalización de la ejecución de la medida / acción

V. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

La comisión de igualdad de EMUASA será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas/ acciones incluidas en el presente II Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados a los seis meses a contar desde la fecha de la firma del presente II Plan de Igualdad.

Asimismo con carácter ordinario, se realizarán como mínimo dos reuniones anuales de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas.

VI. Ámbito de Aplicación

El presente II Plan de Igualdad será de aplicación a EMUASA, en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de EMUASA.

VII. Vigencia

Este II Plan de Igualdad de EMUASA, tendrá una vigencia de cuatro años.

Asimismo la Comisión de Igualdad estima que las medidas que los comprenden deberán ser revisadas y evaluadas como mínimo anualmente.

Y para que así conste, y en señal de conformidad la Comisión de Igualdad, firma por triplicado el presente documento, que se comprometen a cumplir leal y fielmente, por triplicado ejemplar en el lugar y fecha abajo indicados.

Murcia a 11 de diciembre de 2015.



ANEXO 1.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS



ÁMBITO 1.

PLANTILLA - REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

**Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.**

ACCIÓN NÚMERO:	1.1. Procesos incorporación de personal. Distribución de la Plantilla
TIPO:	Correctora
INDICADOR	% mujeres y hombres que han presentado candidatura. % mujeres y hombres incorporadas/os.
OBJETIVO:	Equilibrio en materia de género por categoría.
PERSONAS DESTINATARIAS:	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas.
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría que se oferta la vacante.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

**Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.**

ACCIÓN NÚMERO:	1.2. Incorporación de Jóvenes.
-----------------------	---------------------------------------

TIPO:	Correctora
--------------	------------

INDICADOR	Estudio de las candidaturas desde la perspectiva de género y edad.
------------------	--

OBJETIVO:	Equilibrio en las bandas de edad de la plantilla.
------------------	---

PERSONAS	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de
DESTINATARIAS:	las mismas.

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH.
----------------------	--------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Desarrollo de acciones de selección / contratación correctoras, generadoras de nuevas políticas que faciliten la incorporación de jóvenes en la plantilla de la empresa.

Entre los medios a definir, está el fomento de acuerdos de colaboración con centros educativos (universidades y formación profesional).

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Revisión Anual
-------------------	----------------

**Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.**

ACCIÓN NÚMERO:	1.3. Promoción de la mujer en cargos de responsabilidad en la empresa.
-----------------------	---

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR:	% mujeres y hombres directivos/as. % mujeres y hombres en jefaturas intermedias.
-------------------	---

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

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección RRHH
----------------------	----------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Aplicación de medidas de acción positiva en favor de las mujeres, para promover su presencia a cargos de responsabilidad en la organización. Como principio, ante una igualdad de perfil profesional de las candidaturas, se aplicará la discriminación positiva, a favor de la mujer para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Febrero 2016
----------------------	--------------

FECHA FIN:	Revisión Anual
-------------------	----------------



ÁMBITO 2.

CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

**Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.**

ACCIÓN NÚMERO:	2.1. Información y Promoción de las Políticas de Igualdad.
-----------------------	---

TIPO:	Correctora
--------------	------------

INDICADOR	Acciones de sensibilización realizadas durante el año.
------------------	--

OBJETIVO:	Sensibilización de la plantilla en materia de Igualdad.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
----------------------	----------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Definición de acciones de sensibilización a realizar, en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla.

Incorporación en el Plan de Formación de la empresa, medidas de sensibilización de la plantilla, a través de aquellos medios que se consideren más adecuados por el perfil de la plantilla, tales como conferencias, talleres...

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos - Externos
	Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Diciembre 2018
-------------------	----------------

**Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.**

ACCIÓN NÚMERO:	2.2. Plan de Acogida
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Altas nuevas y registro documentación entregada
OBJETIVO:	Informar a las nuevas incorporaciones
PERSONAS	Nueva plantilla de EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaboración del registro que especifica la documentación básica y charlas iniciales en las nuevas incorporaciones.	
Supervisión de los contenidos relativos a igualdad que estén incluidos en el Plan de Acogida.	
Es importante revisión del lenguaje, a fin de garantizar el uso del lenguaje neutro.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	En continuo

**Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.**

ACCIÓN NÚMERO:	2.3. Revisión web e Intranet.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Informe de seguimiento.
OBJETIVO:	Que la web e intranet contengan referencias a la igualdad de género.
PERSONAS	Plantilla, clientes y proveedores de EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	Marketing / Comunicación / Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Seguimiento anual de la web e intranet de la empresa, con el objetivo de fomentar la incorporación y actualización de referencias a la igualdad entre mujeres y hombres.	
Ampliación de los contenidos existentes.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	En continuo



ÁMBITO 3.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Selección, promoción y desarrollo, formación)

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.1. Gestión de los procesos de selección.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% mujeres y hombres seleccionadas/os.
OBJETIVO:	Fomentar el equilibrio de género en las selecciones por grupo profesional.
PERSONAS	Plantilla EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Análisis de la actual política de selección desde una perspectiva de género.	
Con el objetivo de fomentar el ser una empresa inclusiva, que apuesta por la discriminación positiva ante igualdad curricular, del género menor representado y de personas con discapacidad y riesgo de exclusión, en los supuestos que formen parte del proceso de selección.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	En continuo

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.2. En los procesos de incorporación de personal, aplicar la petición expresa de mujeres en los puestos de trabajo con menor representación
-----------------------	---

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	% de mujeres contratadas desagregado por Departamentos de la empresa.
------------------	---

OBJETIVO:	Promover la presencia equilibrada de géneros en los diferentes Departamentos.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla EMUASA
-----------------	------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
----------------------	-------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN:

Identificar los departamentos que tienen una menor representación de mujeres y potenciar y promover su inclusión, aplicando criterios de discriminación positiva favor de la mujer para su contratación cuando haya una igualdad en el perfil curricular ante los candidatos masculinos.

RECURSOS NECESARIOS:	RRHH Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	---------------------------------------

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Hasta obtener una representación equilibrada de géneros en aquéllos departamentos, que carezcan de presencia de mujeres.
-------------------	--

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.2. Análisis de los procesos de promoción / ascensos a los puestos de responsabilidad.
-----------------------	--

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	% mujeres y hombres que han participado en acciones de formación (técnica y competenciales). % mujeres y hombres promocionadas/os (análisis desde de la perspectiva de género en función de la categoría).
------------------	---

OBJETIVO:	Equilibrio de género en las promociones y desarrollo profesional.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla EMUASA
-----------------	------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
----------------------	-------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN:

Análisis anual de las acciones de formación técnicas, competenciales o de desarrollo profesional por género. Especial atención en el MWM y Postgrados Internos.

Aplicar acciones positivas en la promoción de personal, de modo que ante una igualdad en el perfil competencial, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría profesional a promocionar.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Revisión Anual
-------------------	----------------

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.3. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en materia de igualdad de género.
-----------------------	---

TIPO:	Correctora
--------------	------------

INDICADOR	% de mujeres y hombres que han recibido formación en materia de Igualdad. Número de cursos y asistentes.
------------------	---

OBJETIVO:	Sensibilización en igualdad de género.
------------------	--

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Incorporación en el Plan de Formación de EMUASA, acciones formativas en materia de igualdad. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada, iniciándola con los siguientes colectivos: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Diciembre 2019
-------------------	----------------

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.4. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en Protocolo de Acoso.
-----------------------	--

TIPO:	Correctora
--------------	------------

INDICADOR	% de mujeres y hombres que han recibido formación en protocolo de acoso. Número de cursos y asistentes.
------------------	--

OBJETIVO:	Prevención del Acoso en la organización.
------------------	--

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Incorporación en el Plan de Formación de EMUASA, acciones formativas en materia de Protocolo de Acoso. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Diciembre 2019
-------------------	----------------

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.**

ACCIÓN NÚMERO:	3.5. Convenios de Colaboración con centros de Formación Profesional.
-----------------------	---

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	Número de mujeres incorporadas en categorías auxiliares administrativas, operarias y operadoras. Número de convenios firmados.
------------------	---

OBJETIVO:	Incorporar la igualdad de género en las políticas de la Empresa.
------------------	--

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
----------------------	-------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Establecer convenios de colaboración con centros de formación profesional, para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con perfil académico necesario para ocupar puestos de operarias / auxiliares administrativas. Con el objetivo de incorporarlas en plantilla en el momento que se produzca una vacante.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Externos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Cada año escolar
----------------------	------------------

FECHA FIN:	Revisión anual. Finalizará cuando la presencia de mujeres se equilibre, en las categorías definidas.
-------------------	--

**Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.****ACCIÓN NÚMERO: 3.6. Sensibilización en Diversidad Funcional****TIPO:** Positiva**INDICADOR** Realización de cursos, conferencias, talleres... de sensibilización en diversidad funcional.**OBJETIVO:** La integración de las/os trabajadoras/es con diversidad funcional.**PERSONAS** Plantilla de EMUASA**DESTINATARIAS:****RESPONSABLES:** Dirección de Formación y Comisión de Igualdad**PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Inclusión en el Plan de Formación de la Empresa, formaciones, charlas, conferencias, talleres... dirigidas a sensibilizar a la plantilla en la integración de las personas trabajadoras con diversidad funcional.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos - Externos
Dificultad Implantación: Media**FECHA INICIO:** Febrero 2016**FECHA FIN:** Diciembre 2019



ÁMBITO 4.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

**Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.**

ACCIÓN NÚMERO:	4.1. Revisión Sistemática de la Imagen interna y Externa de la Empresa.
-----------------------	--

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	Presencia de la igualdad de género en las comunicaciones de la empresa.
------------------	---

OBJETIVO:	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla, proveedores y clientes de EMUASA
-----------------	---

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Comunicaciones
----------------------	----------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Revisión sistemática de la imagen que proyecta EMUASA, a través del análisis de los medios de comunicación internos que emplee, eventos en los que participe...

Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
-----------------------------	---

FECHA INICIO:	Marzo 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Revisión Anual
-------------------	----------------

**Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.****ACCIÓN NÚMERO: 4.2. Plan de Comunicación en Igualdad.****TIPO:** Positiva**INDICADOR:** Comunicaciones.**OBJETIVO:** Que la plantilla esté informada de todas las acciones que se implanten en materia de igualdad.**PERSONAS** Plantilla de EMUASA**DESTINATARIAS:****RESPONSABLES:** Dirección de Marketing y Comisión de Igualdad**PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Elaborar documento que defina las bases del Plan de Comunicación en materia de igualdad y establezca la periodicidad de las comunicaciones que se realizarán durante el año, con el objetivo de fomentar la Información y Sensibilización en Igualdad entre mujeres y hombres.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos
Dificultad Implantación: Alta**FECHA INICIO:** Febrero 2016**FECHA FIN:** Noviembre 2016



ÁMBITO 5. RETRIBUCIÓN

**Ámbito 5. Retribución.**

ACCIÓN NÚMERO:	5.1. Aplicación Neutra de la Política Retributiva.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Retribución media anual de mujeres y hombres por categoría de convenio.
OBJETIVO:	Seguimiento de la igualdad retributiva por categoría profesional.
PERSONAS	Plantilla de EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Análisis anual y detallado desagregado por género, sobre las retribuciones anuales percibidas, desagregadas por género y categoría de convenio.	
La estructura del presente documento de análisis será la misma que la utilizada en el Informe de Diagnóstico, a fin de poder tener una trazabilidad del mismo.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual.



ÁMBITO 6.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

ACCIÓN NÚMERO:	6.1. Difusión de las Medidas de Conciliación.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% de permisos conciliadores desagregados por género y tipología.
OBJETIVO:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.
PERSONAS	Plantilla de EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, a fin de fomentar su conocimiento y que sean solicitadas de forma equitativa por mujeres y hombres, garantizando que el uso las mismas no afecte al desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Definición de los medios de comunicación.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	Marzo 2017

**Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

ACCIÓN NÚMERO:	6.2. Nuevas Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-----------------------	---

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	Medidas de conciliación existentes.
------------------	-------------------------------------

OBJETIVO:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas sean disfrutadas tanto por mujeres como por hombres.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
----------------------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Promover, analizar y desarrollar nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicables a la plantilla de la empresa

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
-----------------------------	--

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Junio 2017
-------------------	------------

**Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

ACCIÓN NÚMERO:	6.3. Difusión de las medidas de Conciliación aplicables a las víctimas de violencia de género.
-----------------------	---

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	% de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación posibles.
------------------	---

OBJETIVO:	Facilitar la continuidad laboral en la empresa, de las personas trabajadoras que sean víctimas de la violencia de género.
------------------	---

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
----------------------	--

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:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
-----------------------------	---

FECHA INICIO:	Marzo 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Marzo 2017
-------------------	------------



ÁMBITO 7.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

**Ámbito 7. Prevención del Acoso.**

ACCIÓN NÚMERO:	7.1. Difusión del Protocolo de Acoso.
-----------------------	--

TIPO:	Positiva
--------------	----------

INDICADOR	Elaboración Tríptico / Díptico.
------------------	---------------------------------

OBJETIVO:	Informar a la plantilla sobre el Protocolo para la Prevención del Acoso.
------------------	--

PERSONAS	Plantilla de EMUASA
-----------------	---------------------

DESTINATARIAS:	
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
----------------------	----------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar tríptico / díptico, para difundir el Protocolo de Actuación en materia de Acoso.

Asimismo se definirán otros canales de comunicación que se consideren efectivos.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO:	Enero 2016
----------------------	------------

FECHA FIN:	Septiembre 2017
-------------------	-----------------



ÁMBITO 8.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LACTANCIA

**Ámbito 8. Prevención de Riesgos Laborales asociados al Embarazo y la Lactancia.**

ACCIÓN NÚMERO:	8.1. Revisión de las medidas de Prevención.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Informe de PRL.
OBJETIVO:	Actualización de las medidas de prevención.
PERSONAS	Plantilla de EMUASA
DESTINATARIAS:	
RESPONSABLES:	PRL
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaborar documento de PRL con carácter anual, a fin de asegurar que las medidas de prevención a aplicar por embarazo y lactancia se ajustan a la realidad laboral del momento.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión anual