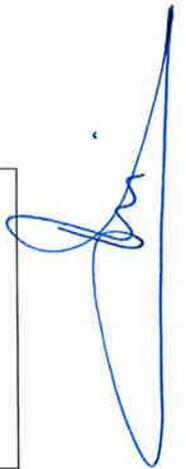
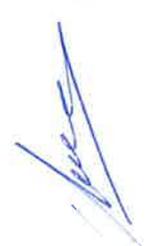
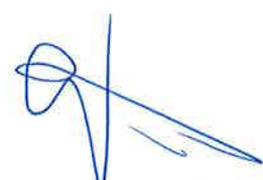


**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA
"AQUAGEST PTFA, S.A."**



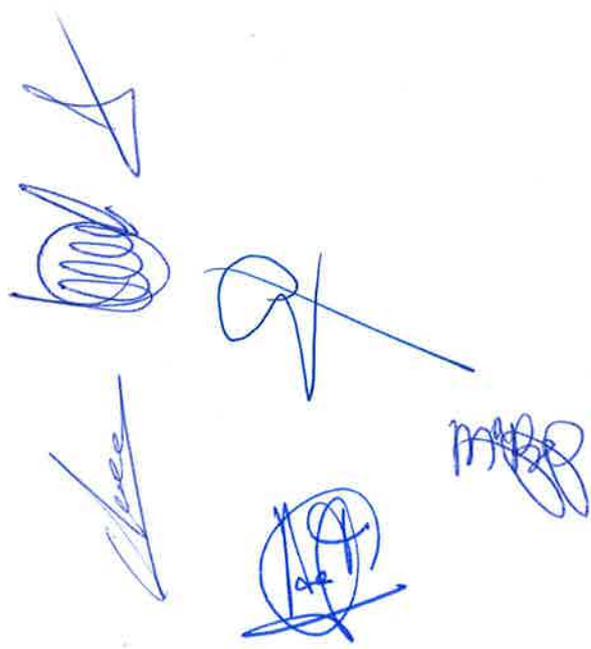





Madrid, 16 de Mayo de 2012

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 en materia legislativa 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 a la dirección de la empresa 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 las personas trabajadoras.

En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo, el artículo 45 de la Ley establece la obligación general de la Dirección de la empresa de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras 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 los 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 la representación de las personas

trabajadoras 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 PTFA, 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 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 la empresa.
- Aumentar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar la promoción profesional de las mujeres.
- Garantizar las medidas legales y convencionales de 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, negociando un protocolo para la prevención y tratamiento, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la Organización: Dirección de la Empresa, Mandos Intermedios y trabajadoras y trabajadores.

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, Dña. BEGOÑA AGUADO JUEZ, e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y personas asesoras externas 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 PTFA, 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: Cultura y política de igualdad de oportunidades**
- **Ámbito 2: Comunicación, imagen y lenguaje**
- **Ámbito 3: Representatividad de género**
- **Ámbito 4: Gestión de recursos humanos**
- **Ámbito 5: Política y estructura retributiva**
- **Ámbito 6: Estructura del tiempo de trabajo**
- **Ámbito 7: Desarrollo y promoción profesional**

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 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 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
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción
- 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

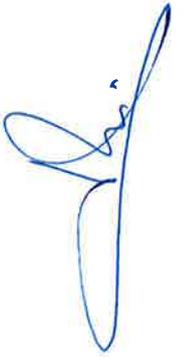
La comisión de igualdad de AQUAGEST PTFA, S.A. será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en Noviembre de 2012.

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

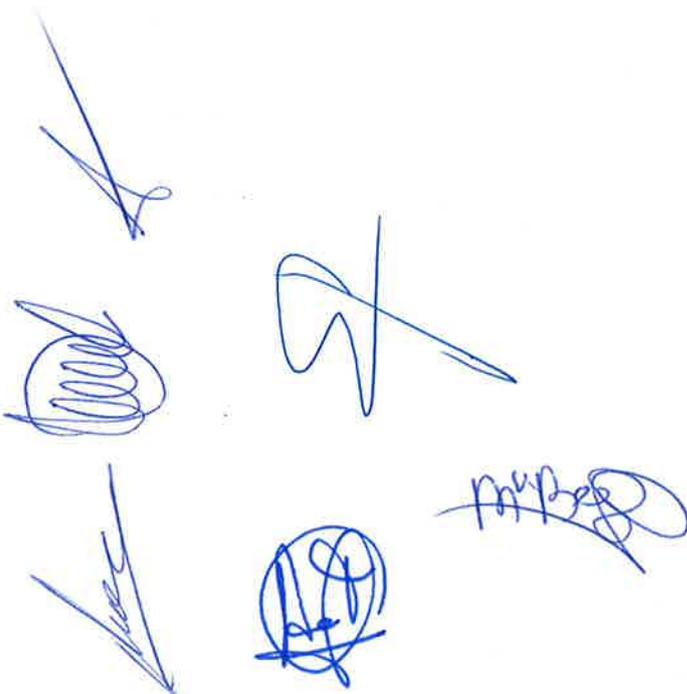
El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la Empresa "AQUAGEST PTFA, S.A.", en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos por el territorio Español y entrará en vigor el día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad de AQUAGEST PTFA, S.A.

Madrid, 16 Mayo de 2012



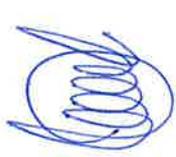
ANEXO I

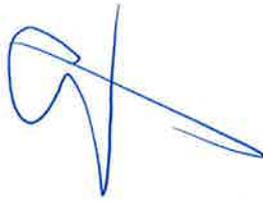
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES





Ámbito 1. Cultura y política de igualdad de oportunidades





ACCIÓN NÚMERO: 1.1. DIFUSIÓN DEL COMPROMISO ASUMIDO EN MATERIA DE IGUALDAD.

TIPO: Positiva

INDICADOR 1.1. EXISTENCIA DE UNA CULTURA DONDE SE FOMENTA Y FACILITA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO: Integrar la igualdad de oportunidades en la estrategia y cultura de la organización, incorporando la perspectiva de género

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad (decisión vías de publicación) y Departamento de Comunicación / Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Difundir el documento de Compromiso asumido por Aquagest PTFA y la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de fomentar y facilitar la igualdad de oportunidades en la organización.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tableros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas...

RECURSOS NECESARIOS: 1 jornadas de la Comisión de Igualdad.

3 jornadas de un técnico/a

FECHA PREVISTA DE INICIO: Mayo 2012

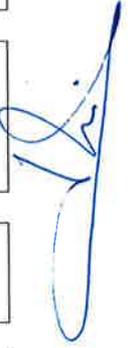
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Julio 2012



ACCIÓN NÚMERO: 1.2. DIFUNDIR LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE AQUAGEST PTFA.

TIPO: Positiva

INDICADOR 1.2. EXISTENCIA DE UN DEPARTAMENTO, DE UNA COMISIÓN O DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN.



OBJETIVO: Poner en conocimiento del personal de la empresa las funciones de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST PTFA.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos/ Comunicación.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se dará difusión a las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

La difusión se realizará a través de la Intranet, tabloneros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas...

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad.

FECHA PREVISTA DE INICIO: A la aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Julio 2012



ACCIÓN NÚMERO: 1.3. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN A APLICAR EN CASO DE PRODUCIRSE SITUACIONES DE ACOSO EN LA EMPRESA.

TIPO: CORRECTORA

INDICADOR: 1.3. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaboración del protocolo de actuación para aplicar en caso de producirse una situación de acoso.

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

FECHA PREVISTA DE INICIO: A la Aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Septiembre 2012



ACCIÓN NÚMERO: 1.4. ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN PARA LA PLANTILLA A LOS EFECTOS DE INFORMAR DE ACTITUDES EN MATERIA DE ACOSO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 1.3. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad

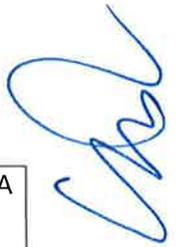
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Definir los canales de comunicación ágiles y adecuados para canalizar denuncias en materia de acoso y ponerlos en conocimiento de la plantilla.

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

FECHA PREVISTA DE INICIO: Mayo 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Septiembre 2012



ACCIÓN NÚMERO: 1.5. CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 1.3. 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 PTFA y Representación Legal de las personas trabajadoras

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

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.

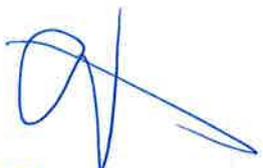
RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

FECHA PREVISTA DE INICIO: Mayo 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Septiembre 2012

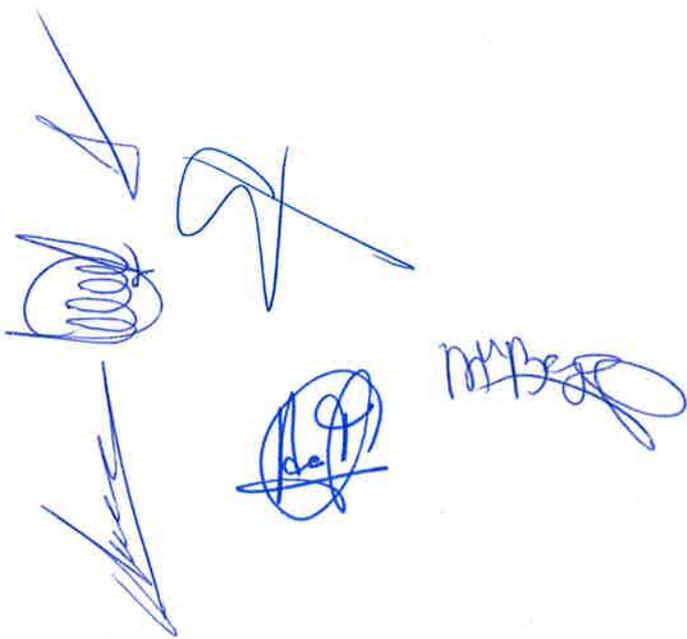









Ámbito 2. Comunicación, imagen y lenguaje





ACCIÓN NÚMERO: 2.1. ADAPTACIÓN DE LA INTRANET PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 2.1. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Dirección de Aquagest PTFA

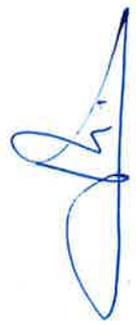
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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. Completando la difusión a través de tabloneros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas...

RECURSOS NECESARIOS: 4 jornadas de un técnico de Sistemas

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Octubre 2012





ACCIÓN NÚMERO: 2.2. ESTABLECER Y DIFUNDIR UN SISTEMA DE RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.



TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 2.1. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

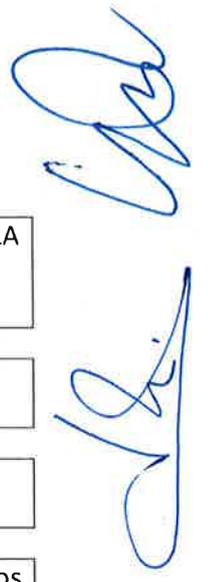
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Identificación por parte de la Comisión de Igualdad de aquellos medios de comunicación adecuados y eficaces a disposición de las personas trabajadoras para canalizar consultas, sugerencias así como cualquier clase de comunicación relativa a la igualdad de oportunidades.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

RECURSOS NECESARIOS: 3 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Noviembre 2012





ACCIÓN NÚMERO: 2.3. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 2.2. 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: Plantilla de Aquagest PTFA, así como también clientes y proveedores.

RESPONSABLES: Departamento de Marketing/ Comunicación

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Revisión sistemática de la imagen que proyecta Aquagest PTFA a través de su página web, así como de la imagen de la empresa en los eventos en los que participe.
Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST PTFA.

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA (para la revisión anual de los resultados)

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 1ª revisión: Septiembre 2013





ACCIÓN NÚMERO: 2.4. CREAR Y DIFUNDIR UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DEL LENGUAJE NEUTRO.

TIPO: CORRECTORA

INDICADOR: 2.3. EXISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO. NEUTRALIDAD EN EL MENSAJE.

OBJETIVO: Utilizar un lenguaje neutro en Aquagest PTFA

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de Aquagest PTFA

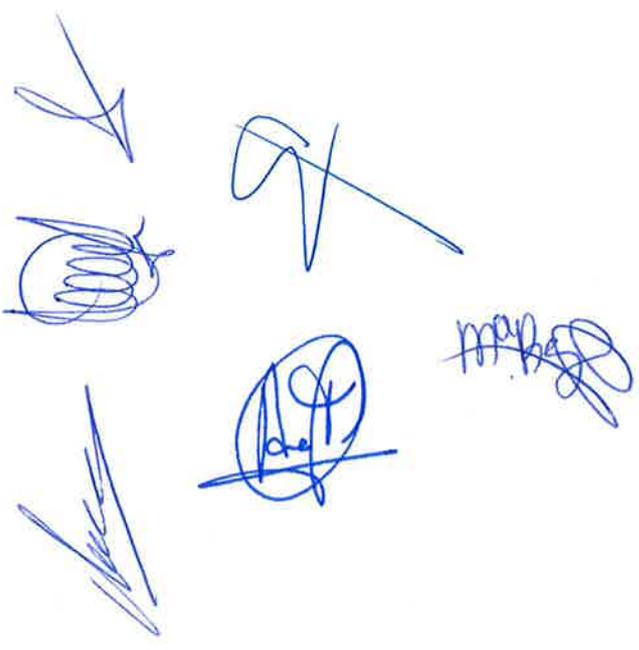
RESPONSABLES: Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Elaboración, distribución y difusión de una recopilación de recomendaciones y uso de un lenguaje neutro (guía de buenas prácticas).

RECURSOS NECESARIOS: Creación guía: personas designadas de la Comisión de Igualdad.

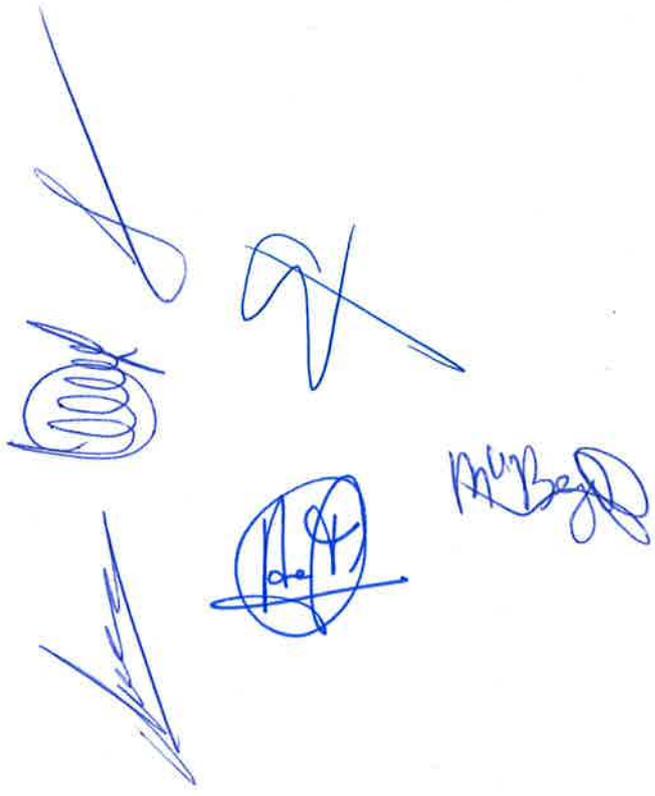
FECHA PREVISTA DE INICIO: - Creación guía: Noviembre 2012.
- Difusión: una vez finalizada la guía.

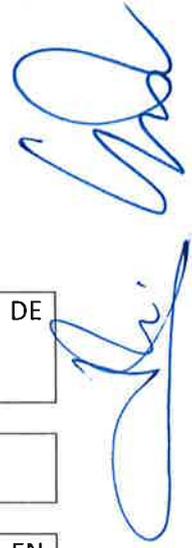
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Diciembre 2012.





Ámbito 3. Representatividad de género





ACCIÓN NÚMERO: 3.1. UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NEUTRO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO.

TIPO: CORRECTORA

INDICADOR: 3.1. 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 lugares de trabajo que figuren en las ofertas de empleo.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos Aquagest PTFA

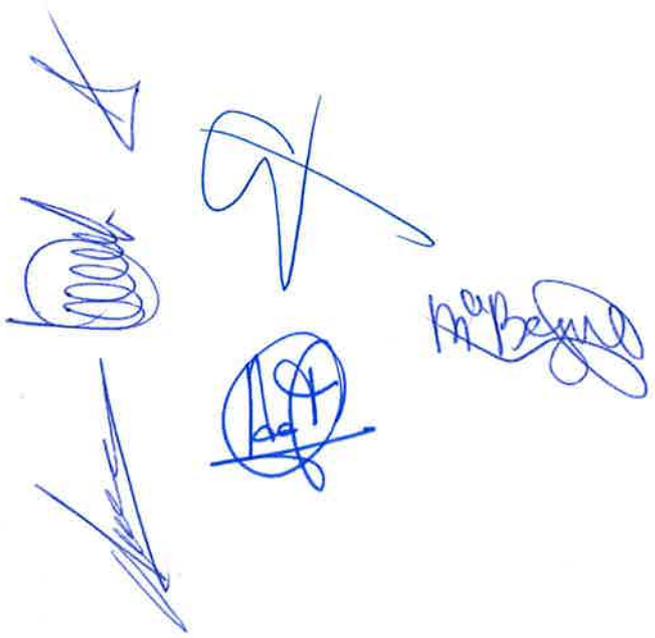
RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

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.

RECURSOS NECESARIOS: 3 jornadas de un/a Técnico/a de Recursos Humanos

FECHA PREVISTA DE INICIO: Mayo 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo





ACCIÓN NÚMERO: 3.2. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.1. 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, Mandos Intermedios y RLT.

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

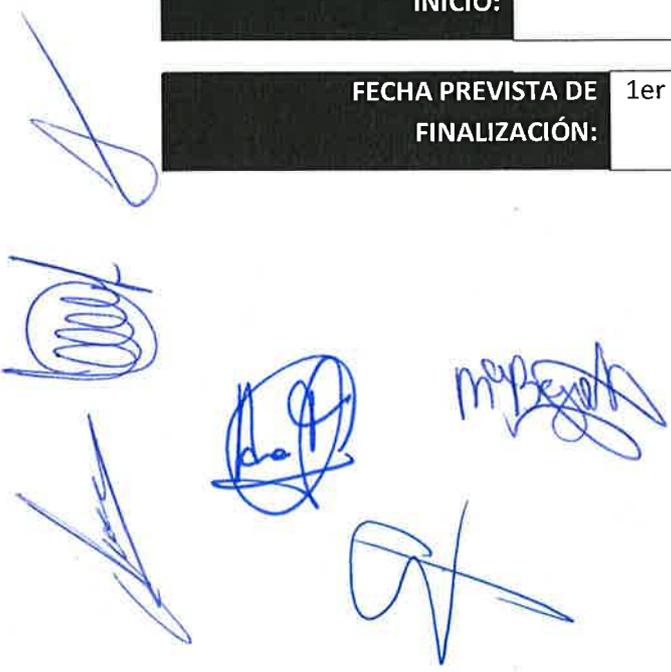
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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, Mandos Intermedios y RLT.

RECURSOS NECESARIOS: A concretar, en función de la modalidad de la actividad formativa finalmente seleccionada.

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 1er Trimestre 2013





ACCIÓN NÚMERO: 3.3. UTILIZACIÓN DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN NEUTRAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

TIPO: CORRECTORA

INDICADOR: 3.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Utilizar pruebas de selección neutras con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección de personal.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

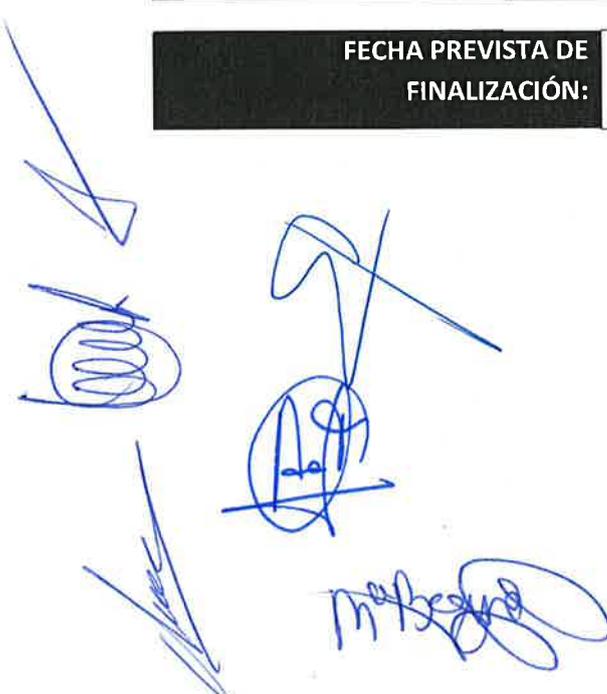
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

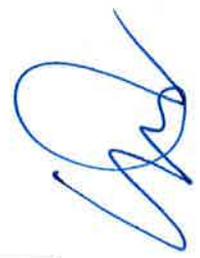
Revisar los procedimientos y técnicas de selección neutros con el fin de comprobar su neutralidad (consistiendo en pruebas objetivas y entrevistas equitativas) en la cobertura de vacantes y para la promoción interna.

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de 2 técnicos/as de Recursos Humanos

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo





ACCIÓN NÚMERO: 3.4. APLICAR COMO CRITERIO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN, LA PETICIÓN EXPRESA DE MUJERES, EN AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADAS.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.1. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

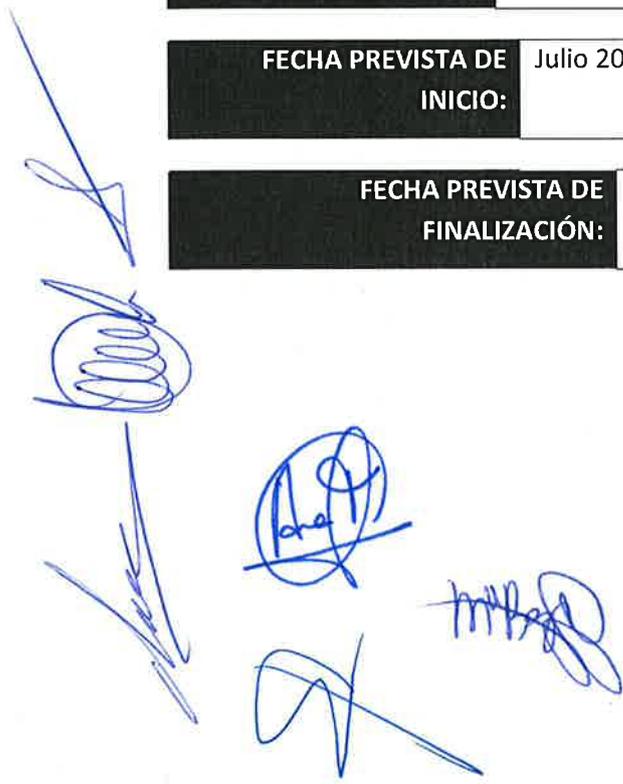
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se efectuará petición expresa de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres estén sub-representadas, atendiendo a los resultados obtenidos en el diagnóstico, así como la vigencia de dicha medida dependiendo de los resultados conseguidos (una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa tales criterios dejarán de aplicarse).

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas

FECHA PREVISTA DE INICIO: Julio 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: A la revisión del Plan de Igualdad de Oportunidades de Aquagest PTFA





ACCIÓN NÚMERO: 3.5. APLICAR CRITERIOS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN FAVOR DE LA MUJER EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.1. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

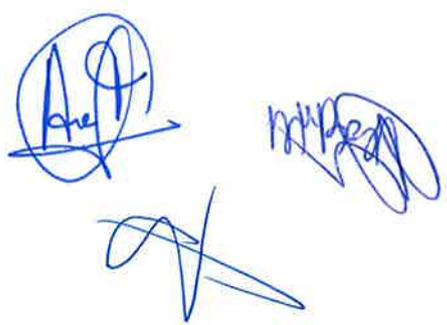
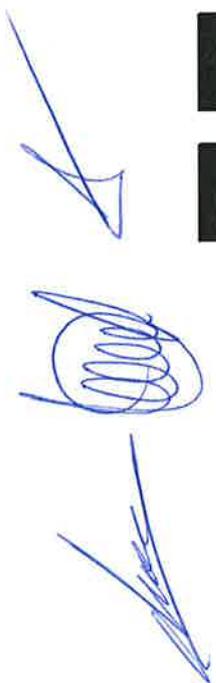
Aplicar criterios de discriminación positiva en favor de las mujeres en el momento de la contratación, en especial en aquellos puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas.

Una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa tales criterios dejarán de aplicarse.

RECURSOS NECESARIOS: Dirección de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Mayo 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en Aquagest PTFA





ACCIÓN NÚMERO: 3.6. INFORMAR SOBRE LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

TIPOS: POSITIVA

INDICADOR: 3.2. PROPORCIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, COMITÉ DE DIRECCIÓN, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.



OBJETIVOS: Reflejar la presencia de la mujer en los órganos de representación social.

PERSONAS DESTINATARIAS: Representación sindical.

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

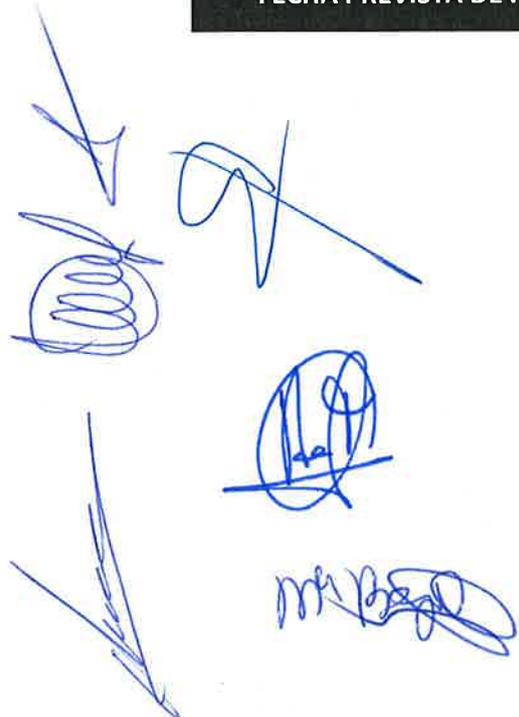
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se solicitará a cada uno de los Sindicatos o Secciones Sindicales a través de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST PTFA que se fomente la participación de las mujeres en sus órganos de representación.

RECURSOS NECESARIOS: 3 sesiones de trabajo de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Enero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Julio 2013



[Handwritten signature]

Ámbito 4. Gestión de Recursos Humanos

[Handwritten notes and scribbles]



ACCIÓN NÚMERO: 4.1. CONTROL DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PROMOCIONES Y LOS ASCENSOS DE CATEGORIA.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 4.1. 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 Aquagest PTFA

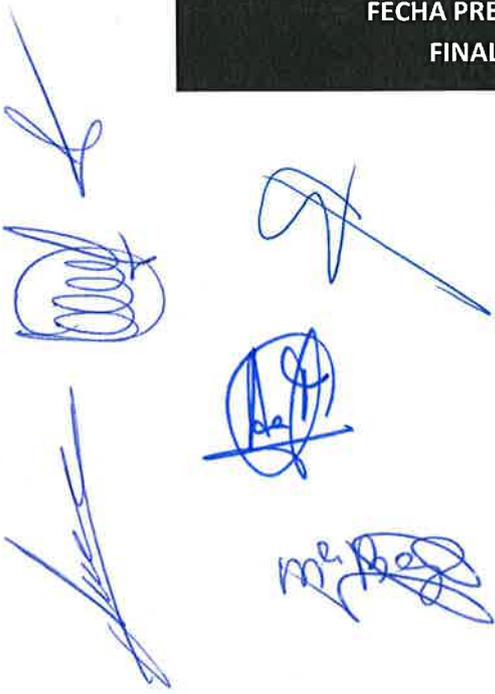
RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

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

RECURSOS NECESARIOS: 4 jornadas, 2 técnicos/as de Recursos Humanos

FECHA PREVISTA DE INICIO: 1ª revisión: Noviembre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: La Comisión de Igualdad revisará periódicamente las promociones realizadas



ACCIÓN NÚMERO: 4.2. 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: 4.2. CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA, SEGÚN NIVEL DIRECTIVO Y SEXO.

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 desarrollo profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad

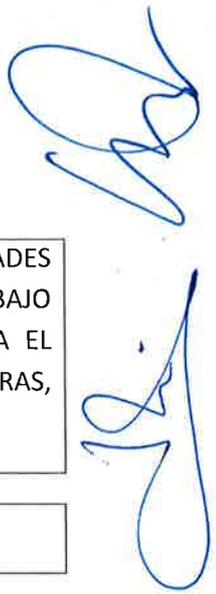
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se aplicarán medidas de acción positiva a favor de las mujeres en los procesos de promoción y ascensos en aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentren sub-representadas.
Una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas, tales criterios dejarán de aplicarse.

RECURSOS NECESARIOS: Técnico de RRRHH.

FECHA PREVISTA DE INICIO: Octubre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en aquellos puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas.



ACCIÓN NÚMERO: 4.3. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES PARA LA FORMACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO DONDE ESTÉN SUB-REPRESENTADAS (ESPECIALMENTE, PARA EL PUESTO DE TRABAJO DE OPERARIAS, LECTORAS, MONTADORAS, INSPECTORAS...)

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 4.3. NUMERO DE PERSONAS EN CADA ÁREA/DEPARTAMENTO POR SEXO Y PORCENTAJE COMPARATIVO MUJERES/HOMBRES

OBJETIVO: Promover la contratación de mujeres para ocupar puestos de trabajo de operarias

PERSONAS DESTINATARIAS: Potenciales empleadas de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

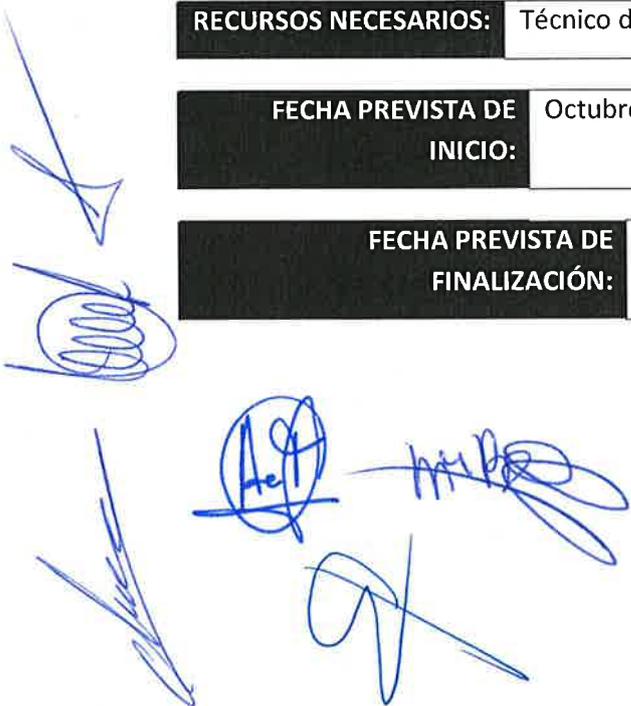
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Contactar con entidades y establecer convenios de colaboración para la formación y posterior contratación por parte de AQUAGEST PTFA (de cumplirse con los requisitos establecidos) de mujeres para ocupar el puesto de trabajo de operarias.

RECURSOS NECESARIOS: Técnico de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Octubre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo



[Handwritten signature]

Ámbito 5. Política y estructura retributiva

[Handwritten notes and signatures]



ACCIÓN NÚMERO: 5.1. REALIZAR ANÁLISIS EXHAUSTIVO Y PORMENORIZADO (POR TIPO DE JORNADA Y DETALLANDO CONCEPTOS) DE LA RETRIBUCIÓN SALARIAL DE LA PLANTILLA.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 5.1. RETRIBUCIÓN ANUAL MEDIA DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES, DESGLOSADO POR CADA UNO DE LOS COMPONENTES SALARIALES, ASÍ COMO POR CATEGORÍA PROFESIONAL, POR COLECTIVO Y POR TIPO DE JORNADA.

OBJETIVO: Garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos Aquagest PTFA

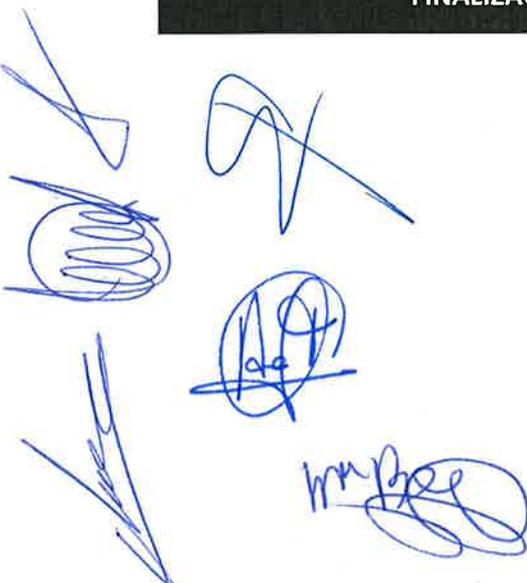
RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos Aquagest PTFA

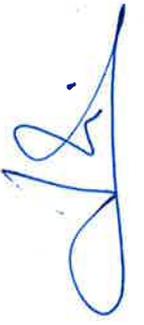
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Realizar un estudio detallado y pormenorizado, desagregado por sexos y jornada, sobre las retribuciones percibidas en relación a la media de los complementos salariales considerados. En función de los resultados obtenidos, se debatirá en el seno de la Comisión de Igualdad de AQUAGEST PTFA, si procede, las acciones a emprender.

RECURSOS NECESARIOS: 10 jornadas de 2 Técnicos/as de Recursos Humanos

FECHA PREVISTA DE INICIO: Enero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 3er trimestre de 2013





ACCIÓN NÚMERO: 5.2. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DIRECTIVAS Y CON MANDOS INTERMEDIOS

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 5.2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas directivas y mandos intermedios de Aquagest PTFA

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.

RECURSOS NECESARIOS: A concretar, en función de la modalidad de acción formativa elegida.

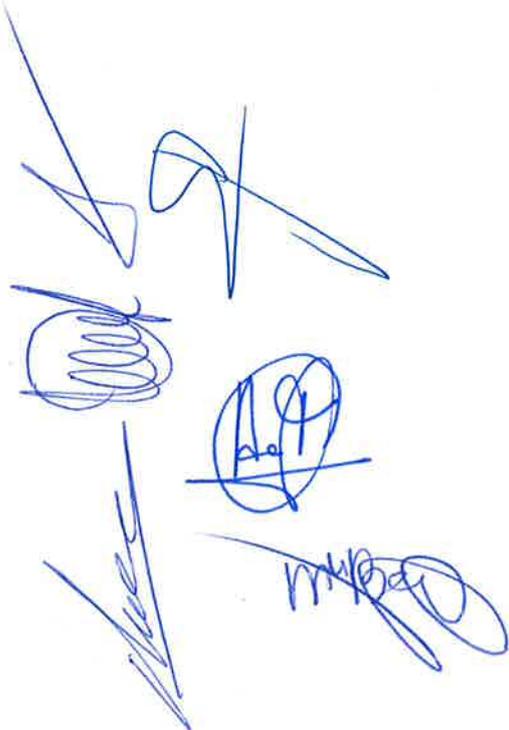
FECHA PREVISTA DE INICIO: Enero 2013

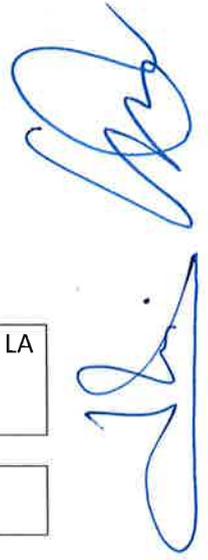
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Año 2013 (en función de los resultados obtenidos)





Ámbito 6. Estructura del tiempo de trabajo





ACCIÓN NÚMERO: 6.1. DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES EN LA EMPRESA

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.1. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

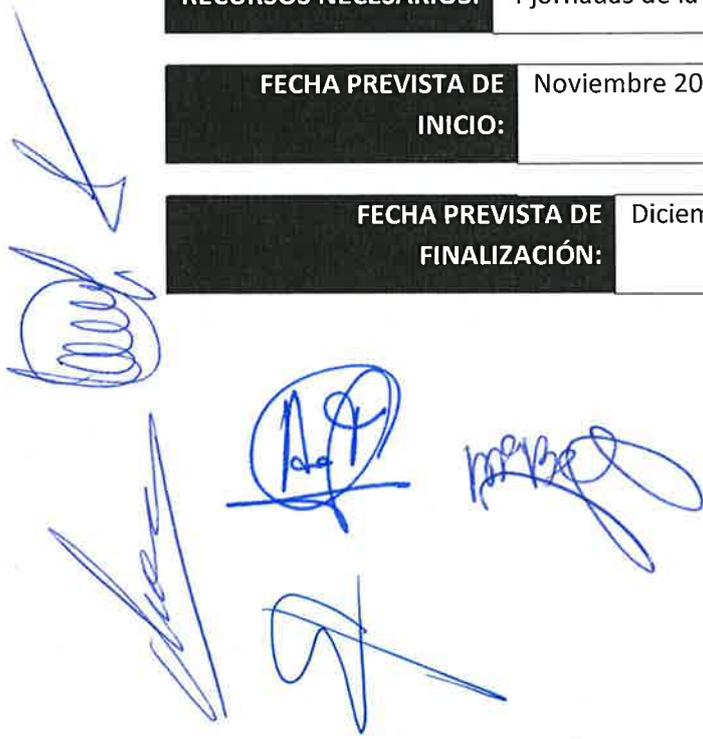
Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, de forma que puedan ser usadas tanto por mujeres como por hombres, garantizando que el uso las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tablones de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas...

RECURSOS NECESARIOS: 4 jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Noviembre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Diciembre 2012





ACCIÓN NÚMERO: 6.2. INTRODUCIR NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.2. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Estudiar y analizar nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral. La Comisión de Igualdad las elevará, para su posterior inclusión cuando sea materia de negociación colectiva, en el Convenio Colectivo.

RECURSOS NECESARIOS: 10 jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: Noviembre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: Marzo 2013, y en continuo



ACCIÓN NÚMERO: 6.3. DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DISPONIBLES PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.3. 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: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de Aquagest PTFA

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.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tableros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas...

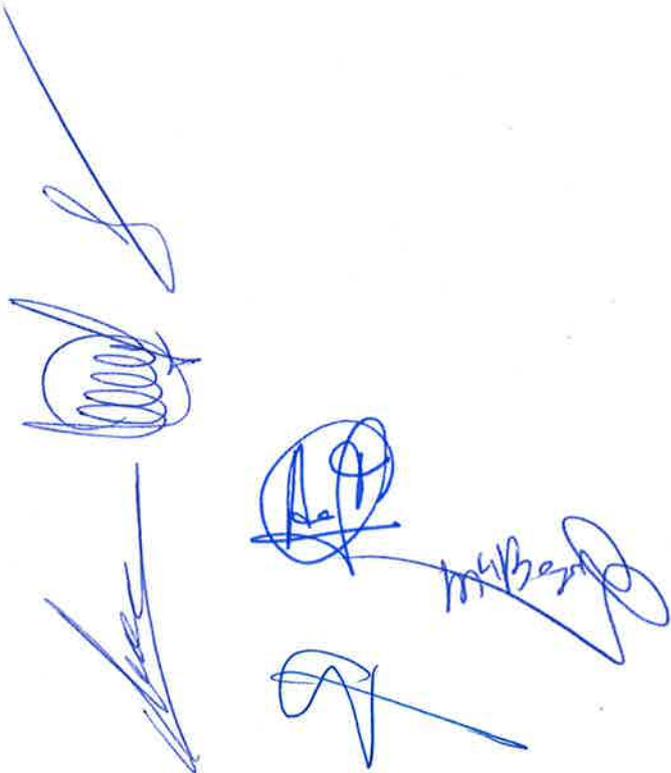
RECURSOS NECESARIOS: 3 jornadas de 1 técnico de RRHH

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

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



Ámbito 7. Desarrollo y promoción profesional





ACCIÓN NÚMERO: 7.1. 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: 7.1. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPARTAMENTOS, CATEGORÍAS Y NIVELES ORGANIZATIVOS, POR EDAD Y POR NIVEL DE FORMACIÓN.



OBJETIVOS:

- 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 en posiciones pre-directivas de Aquagest PTFA.

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Con el objetivo de facilitar el acceso de las mujeres, a puestos de trabajo en los que se encuentren sub-representadas y, en particular, a lugares de responsabilidad dentro de la Empresa, se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas a ellas, fomentando siempre y cuando sea posible, que la realización de las mismas sea dentro de la jornada de laboral.

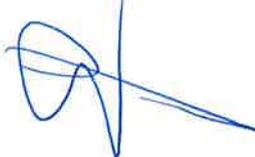
RECURSOS NECESARIOS: A concretar, en función de la modalidad de la actividad formativa elegida.

FECHA PREVISTA DE INICIO: Noviembre 2012

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2º semestre de 2013









ACCIÓN NÚMERO: 7.2. PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 7.2. 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 de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Dirección de Aquagest PTFA

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: RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Enero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo (una vez conseguida una representación equilibrada, dicha medida dejará de aplicarse)





ACCIÓN NÚMERO: 7.3. FACILITAR EL ACCESO A LOS CURSOS DE FORMACIÓN AL PERSONAL DURANTE LOS PROCESOS DE BAJA POR MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 7.3. NUMERO DE PERSONAS QUE ACCEDEN A FORMACIÓN EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD.

OBJETIVOS: Garantizar el acceso a la formación por parte de toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de Aquagest PTFA

RESPONSABLES: Departamento de formación de Aquagest PTFA

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Promover la asistencia a los cursos de formación de las personas que se encuentren en situación de baja por maternidad y/o paternidad.

RECURSOS NECESARIOS: RRHH y en función de la modalidad de la acción formativa a realizar.

FECHA PREVISTA DE INICIO: Enero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: En continuo

