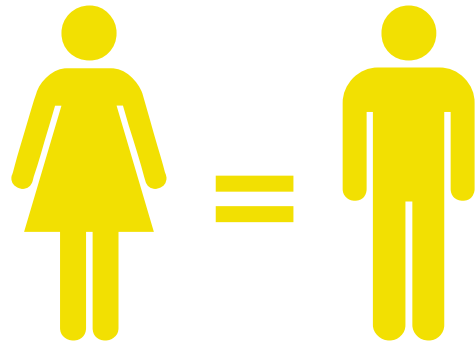


PLAN DE IGUAL- DAD 2018



 @Emasagra  emasagra.es

Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S. A. (EMASAGRA).



EMASAGRA

Somos la **Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada S.A.** (EMASAGRA), una sociedad de carácter mixto, participada en un 51% por el Ayuntamiento de Granada y 49% por Hidralia, Gestión Integral del Agua de Andalucía S.A.

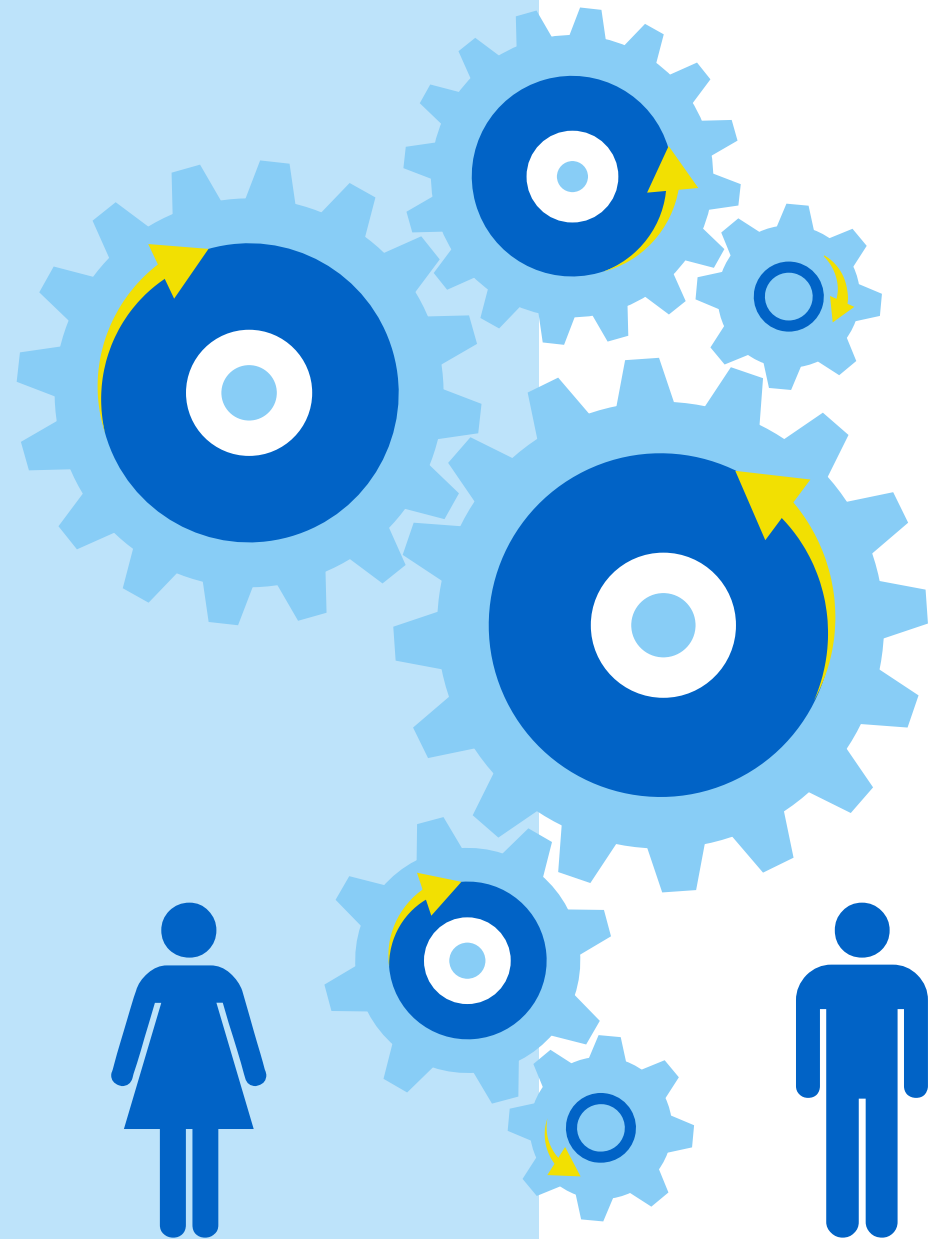
Nuestra sociedad se encarga de gestionar diversas actividades relacionadas con el tratamiento, suministro y depuración del agua. Somos especialistas en la gestión del Ciclo Integral del Agua.

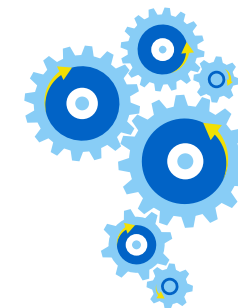
Nuestro ámbito de actuación está centrado en Granada y abarca otros 14 municipios de su comarca. Gestionamos y administramos las aguas de una población de 384.874, para quienes tratamos 23,3 millones de metros cúbicos al año en nuestras biofactorías. Formamos un equipo humano de 214 personas.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Nos regimos por un **CÓDIGO DE CONDUCTA** responsable, donde nuestro principal valor es ofrecer un servicio de excelencia en el **Ciclo Integral del Agua**, para asegurar el suministro a nuestros clientes con las máximas garantías de **calidad, cantidad y continuidad de servicio**.

Nuestra Sociedad, participada por el Ayuntamiento de Granada e Hidralia, se ha posicionado y ha marcado un territorio de **compromiso** en la **gestión Digital, Innovadora, Social y Sostenible** del **ciclo integral del agua** (Emasagra DISS).





LAS NORMAS BÁSICAS DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA SON:

- Cumplimiento escrupuloso de la Legalidad vigente y normativa interna en el desarrollo de la actividad
- Desempeño de una conducta profesional íntegra, preservando el interés general de las Administraciones Públicas
- Transparencia y confianza en las relaciones con los grupos de interés
- Máximo control de calidad del agua y respeto al medioambiente
- Respeto a la dignidad de las personas
- Salvaguarda de los Derechos Humanos y Laborales
- Promoción de igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras y no discriminación por razones personales

Al respecto de los dos últimos puntos, destacamos los siguientes párrafos:

“Los profesionales que tengan encomendadas las funciones de selección de personal para EMASAGRA actuarán en todo momento respetando el principio de igualdad de oportunidades. **En ningún caso se podrá denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar con la entidad por razón de ideología, raza, religión, sexo, orientación sexual, convicciones, origen y/o estado civil.** (Art. 5.2 del código de conducta de Emasagra).

Los procesos de selección deberán efectuarse con criterios de objetividad y rigor, **atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de las candidaturas** y a la adecuación de los perfiles con las necesidades de la entidad que deban ser cubiertas.”

HEMOS ELABORADO NUESTRO

PLAN DE IGUAL- DAD 2018

Un Plan de Igualdad en la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de acometer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Definición según Ley 3/2007, LOIMH, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

EMASAGRA ya ha elaborado el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades, identificando los aspectos que deben mejorarse para que la organización se dirija hacia una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

Todas las empresas estamos obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, hemos adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Son medidas negociadas y acordadas con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

El **PLAN DE IGUALDAD 2018** de **EMASAGRA** es continuador del Primer Plan de Igualdad, suscrito entre la sociedad y sus trabajadores en 2014 y vigente hasta el 22 de junio de 2018, en que fue renovado.



EL PLAN DE IGUALDAD SE CONFORMA , PRINCIPALMENTE
CON **21 ACCIONES POSITIVAS**, REFERIDAS A ORGANIZACIÓN,
CULTURA, FORMACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE NO
SEXISTA, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, CONCILIACIÓN...
EN SUMA, MEDIDAS QUE ASEGURAN EL EQUILIBRIO DE
SEXOS EN LA PLANTILLA.

¿POR QUÉ INCORPORAMOS EL PLAN DE IGUALDAD A EMASAGRA?

- La aportación de las mujeres a responsabilidades directivas y a la estrategia empresarial mejora la calidad del servicio, aumentando la productividad y mejora en atención al cliente
- Se rentabiliza el alto nivel formativo de las mujeres, que actualmente representan más del 60% de licenciadas; la empresa crece en talento
- Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, lo que supone una mayor motivación y participación del colectivo en el proyecto empresarial
- Optimiza los recursos humanos de la sociedad
- Contribuye a la creación de una imagen positiva y una mejora de reputación corporativa
- Se consigue una mejora del clima laboral, disminuye la conflictividad y el absentismo
- Y cumplimos con la normativa legal

CONSENSO ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES

EMASAGRA, por consenso mutuo e iniciativa entre sus Órganos Rectores y Representantes Laborales, ha acometido de manera voluntaria la redacción de su II PLAN DE IGUALDAD.

Por ley, sólo tienen obligación de contar con un Plan de Igualdad aquellas empresas o instituciones que reúnan las siguientes condiciones:

- a. Las que tengan más de 250 personas en plantilla
- b. Las que así lo estipulen en su Convenio Colectivo
- c. Las que sean obligadas por la autoridad laboral a raíz de un proceso sancionador

OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE EMASAGRA 2018

EMASAGRA se plantea alcanzar la **igualdad** efectiva entre mujeres y hombres mediante los siguientes **OBJETIVOS**:





La divulgación del concepto positivo de la igualdad entre su plantilla y del convencimiento de que no deben existir discriminaciones para ninguno de ambos sexos. Ése es el motivo de la edición del presente folleto informativo.



Para que la igualdad sea un concepto asumido por empresa y por la plantilla se debe de ir obteniendo sucesivamente la opinión y participación de todos y todas los trabajadores y las trabajadoras que quieran expresar su criterio al respecto o aportar iniciativas.



EMASAGRA no está obligada (por ser un colectivo menor a 250 personas en plantilla) a elaborar un plan de igualdad. No obstante, fiel a su compromiso social, elabora, aplicará y cumplirá su II Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III de la Ley.



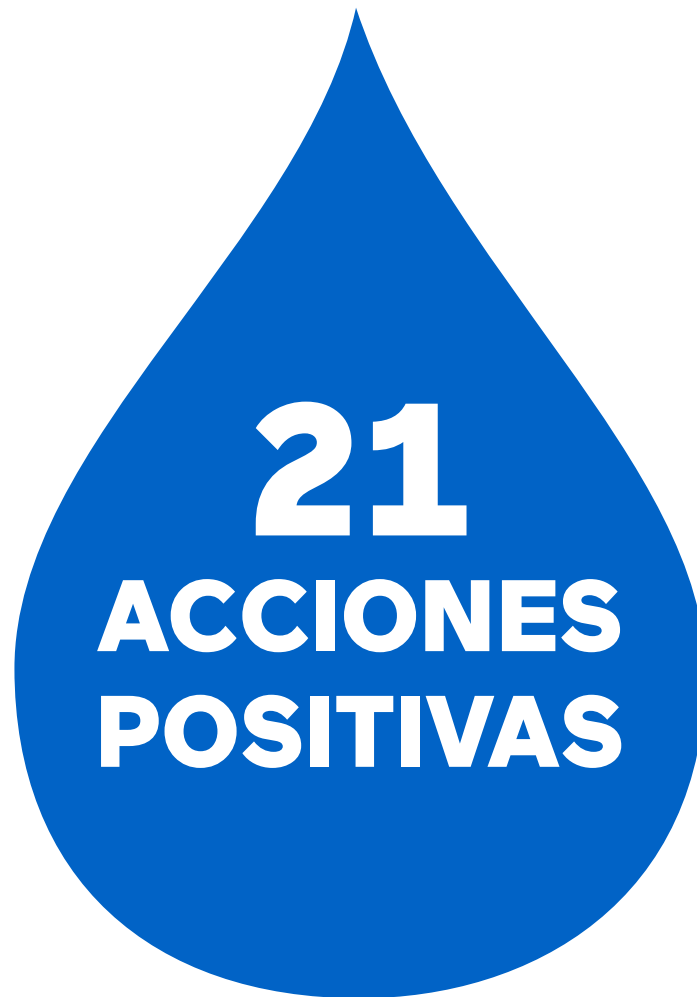
El esfuerzo de EMASAGRA en este sentido podría incluso ir dirigido también a obtener el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mediante el distintivo para la empresa en materia de igualdad que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.



Compartir Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores en el proceso de planificación y ejecución de acciones positivas para la implantación y seguimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo de la empresa.



Elaborar un Manual o Guía de Buenas Prácticas que recoja los contenidos precisos en materia de igualdad para que sirvan de referencia en las sesiones informativas o formativas que se vayan desarrollando para consolidar la consecución de los objetivos marcados.



Vamos a conseguir los anteriores **OBJETIVOS** trabajando en **21 Acciones Positivas (AP)**; 16 son de carácter general y otras 5 de control interno. Con ellas pretendemos hacer efectiva la pauta referencial de nuestro trabajo: "Igualdad efectiva entre hombres y mujeres", según nos marca la Ley Orgánica 3/2007.

16
CARÁCTER
GENERAL

21
ACCIONES
POSITIVAS

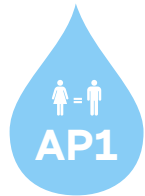
5
CONTROL
INTERNO

ACCIONES CORRECTORAS Y ACCIONES POSITIVAS

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procederá a la definición de las **ACCIONES** para implantar las medidas pertinentes. Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- a. **Acciones CORRECTORAS.** Son las que tienen por fin corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- b. **Acciones POSITIVAS.** Las 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.

Las **ACCIONES POSITIVAS** las dividimos en los siguientes grupos:



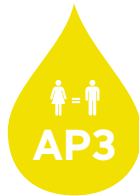
AP1

MEDIDAS
DE ÁMBITO
**ORGANIZATIVO
Y CULTURAL**



AP2

MEDIDAS DE
**FORMACIÓN,
INFORMACIÓN,
COMUNICACIÓN
Y LENGUAJE**



AP3

MEDIDAS DE
**SELECCIÓN,
PROMOCIÓN Y
CONTRATACIÓN**



AP4

MEDIDAS
**RELATIVAS A
POLÍTICA Y
ESTRUCTURA
RETRIBUTIVA**



AP5

MEDIDAS DE
**PREVENCIÓN
DEL ACOSO
SEXUAL Y EL
MOBBING**



AP6

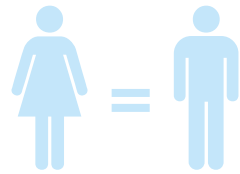
MEDIDAS DE
**CONCILIACIÓN
LABORAL Y
FAMILIAR**



AP7

MEDIDAS DE
**SEGUIMIENTO
Y CONTROL
INTERNO**

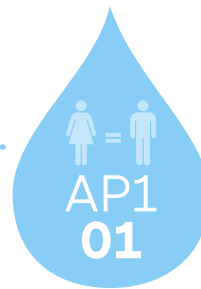




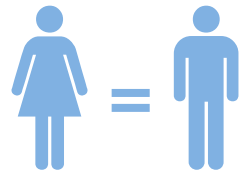
AP1

MEDIDAS DE ÁMBITO
**ORGANIZATIVO
Y CULTURAL**

**EDICIÓN DE DOCUMENTO
DE POLÍTICA DE IGUALDAD
Y SU DIFUSIÓN**



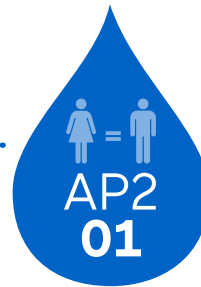
OBJETIVO: Integrar la igualdad en la estrategia y cultura de la organización, incorporando la perspectiva de género.



AP2

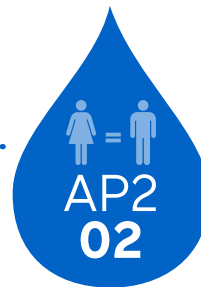
**MEDIDAS DE FORMACIÓN,
INFORMACIÓN,
COMUNICACIÓN Y
LENGUAJE**

PROMOCIÓN DE POLÍTICA DE IGUALDAD Y MEDIDAS DESARROLLADAS EN EL CONTEXTO DE LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD



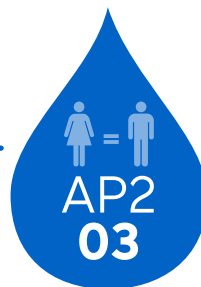
OBJETIVO: Integrar la igualdad, diversidad y perspectiva de género en la cultura y estrategia de **EMASAGRA**, a la vez que difundir y proyectar tales cuestiones a la sociedad granadina.

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS



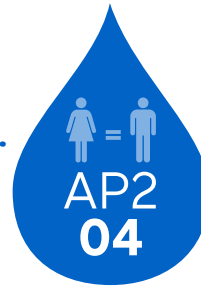
OBJETIVO: Integrar la igualdad, diversidad y perspectiva de género en la cultura y estrategia de **EMASAGRA** a la vez que difundir y proyectar tales cuestiones no solo a **EMASAGRA** sino también a la sociedad.

PROTOCOLO DE INFORMACIÓN



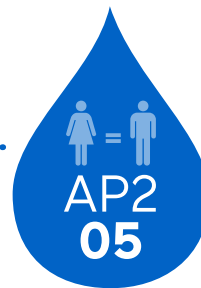
OBJETIVO: Integrar la igualdad, diversidad y perspectiva de género en la cultura y estrategia de **EMASAGRA** a la vez que difundir y proyectar tales cuestiones no solo a **EMASAGRA** sino también a la sociedad.

**ESTABLECIMIENTO DE UN
PLAN DE FORMACIÓN**



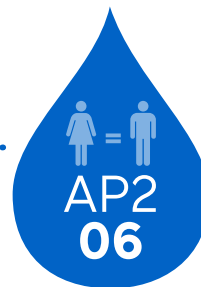
OBJETIVO: Mejorar el conocimiento de los aspectos que redundan en pos de la igualdad; concienciar en los problemas que la falta de igualdad representa en las empresas y la sociedad en general; e incentivar la presencia de la mujer en todas las áreas y unidades de la empresa.

MANUAL DE BIENVENIDA

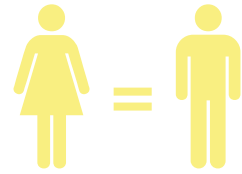


OBJETIVO: Informar a toda persona trabajadora que se incorpore en **EMASAGRA** de los diferentes manuales, procedimientos y políticas relativas a la igualdad de género o cualquier otra información.

**REVISIÓN CONSTANTE DE LA
IMAGEN INTERNA Y EXTERNA
DE EMASAGRA**



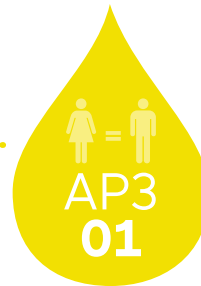
OBJETIVO: Usar la imagen como vehículo transmisor de la igualdad de género, por lo cual es necesario el uso de un lenguaje e imagen no sexista ni discriminatorio en los medios de la empresa y en todas las comunicaciones, internas y externas.



AP3

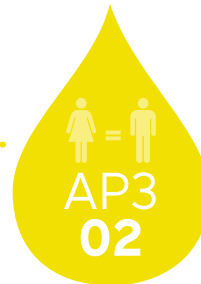
MEDIDAS DE
**SELECCIÓN, PROMOCIÓN
Y CONTRATACIÓN**

**INDICADORES DE PRESENCIA
DE HOMBRES Y MUJERES POR
CATEGORÍA PROFESIONAL**



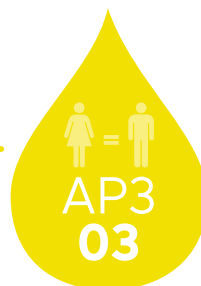
OBJETIVO: Incrementar la presencia del género menos representado en aquellas áreas y niveles de responsabilidad en los que su presencia sea notablemente inferior.

**REVISIÓN DEL
PROCEDIMIENTO DE
SELECCIÓN/PROMOCIÓN**



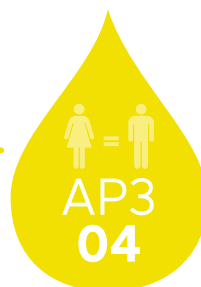
OBJETIVO: Dotar de garantías al actual procedimiento de selección y a las disposiciones convencionales al objeto de erradicar cualquier posibilidad de discriminación de género o de cualquier tipo en la selección y contratación en **EMASAGRA**, así como procurar el paulatino incremento de la paridad en todas las áreas de actividad de **EMASAGRA**.

INCORPORACIÓN A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE CRITERIOS DE ACCIÓN POSITIVA RESPECTO DEL GÉNERO MENOS REPRESENTADO

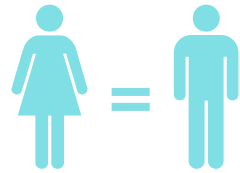


OBJETIVO: Dotar de garantías al actual procedimiento de selección y a las disposiciones convencionales al objeto de erradicar cualquier posibilidad de discriminación de género o de cualquier tipo en la selección y contratación en **EMASAGRA**, así como procurar el paulatino incremento de la paridad en todas las áreas de actividad de **EMASAGRA**.

REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PRÁCTICAS EN LA EMPRESA



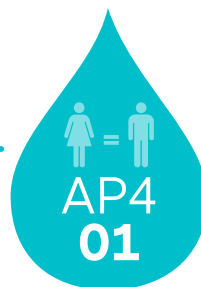
OBJETIVO: Dotar de garantías al actual procedimiento de incorporación de personal en prácticas al objeto de erradicar cualquier posibilidad de discriminación de género, así como procurar el paulatino incremento de la paridad en todas las áreas de actividad de **EMASAGRA**.



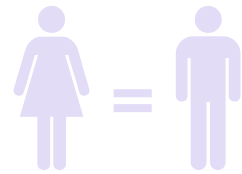
AP4

**MEDIDAS RELATIVAS
A POLÍTICA Y
ESTRUCTURA
RETRIBUTIVA**

**APLICACIÓN NEUTRA DE LA
POLÍTICA RETRIBUTIVA**



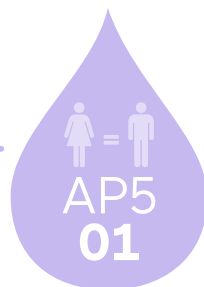
OBJETIVO: Constatación de la inexistencia de brechas salariales mediante el uso discrecional de percepciones salariales no justificadas o carentes de regulación objetiva.



AP5

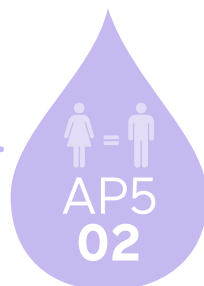
MEDIDAS DE
**PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y
EL MOBBING**

**REVISIÓN PROCEDIMIENTO
PARA LA PREVENCIÓN Y
GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL
O POR RAZÓN DE SEXO,
CANALES DE COMUNICACIÓN
DE SITUACIONES Y CANALES
DE DIFUSIÓN**

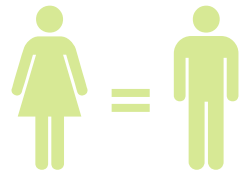


OBJETIVO: Dotar de garantías al actual Protocolo de Acoso permitiendo que el mismo sea adecuado en todo momento a las necesidades existentes, no perdiendo así su virtualidad y grado necesario de conocimiento público.

**DIFUSIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DE
LAS MUJERES VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**



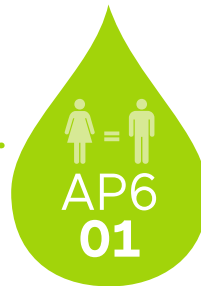
OBJETIVO: Divulgación de las citadas medidas para general conocimiento.



AP6

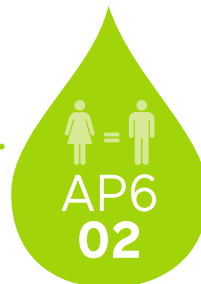
MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN
LABORAL Y
FAMILIAR

**DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS
DE CONCILIACIÓN YA
EXISTENTES EN LA EMPRESA**

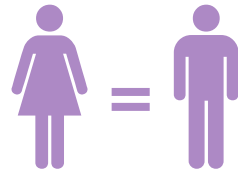


OBJETIVO: Dar a conocer las medidas existentes en materia de conciliación.

**DEFINICIÓN DE NUEVAS
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL**



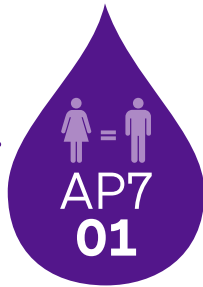
OBJETIVO: Potenciar e integrar en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y que dichas medidas permitan un real y efectivo mecanismo que posibilite romper las barreras existentes que dificultan la paridad social, laboral y familiar.



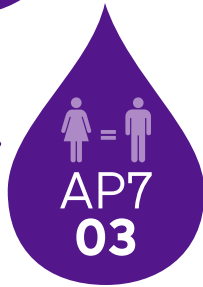
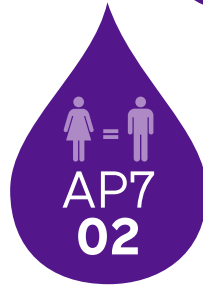
AP7

MEDIDAS DE
SEGUIMIENTO
Y CONTROL
INTERNO

CONTROL DE LA FORMACIÓN



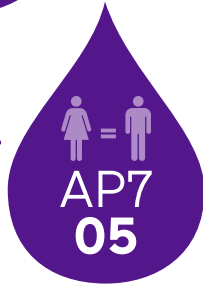
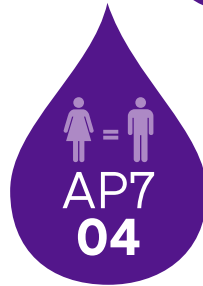
CONTROL DE LA SELECCIÓN



ENTREVISTA DE SALIDA



CONTROL DE LAS BAJAS DE EMPRESA



REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUAL- DAD 2018