

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
2021-2025



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Hidrantia Gestión Integral del Agua, S.L. materializa su compromiso con la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la normativa vigente para la elaboración de planes de igualdad, a través del documento de Promoción de la negociación por parte de la Dirección de la empresa (presentado en documentación anexa al margen de este documento).

5. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

5.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD


De una parte, en representación de la empresa HIDRANTIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.L.:

- Vicente Lourido Vázquez, Administrador (76968298V) (R:B70409073).

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- María C. Rodríguez García (DNI 32774163Z), en nombre de CC.OO.

Acuerdan la firma del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Hidrantia Gestión Integral del Agua, S.L. para el período 2021-2025.



Asistencia
técnica:

5.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad es de aplicación al conjunto de personal, presente y futuro de la empresa, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno, incluyendo las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, así como a todos los centros de trabajo existentes (o que pueda haber en un futuro).

Su ámbito territorial es el de la provincia de A Coruña, donde tiene su domicilio social (A Coruña) y su centro de trabajo actual (Cabana de Bergantiños). Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad de esta empresa como prestadora de servicios relacionados con la gestión de aguas municipales -saneamiento y abastecimiento-, será de aplicación en los emplazamientos en los que Hidrantia desarrolle su actividad de manera itinerante a través de las correspondientes adjudicaciones y contrataciones.

VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia del plan será de cuatro años, de manera que se extenderá desde el 9 de septiembre de 2021 hasta el 8 de septiembre de 2025.

Si al término de su vigencia no se diseña y aprueba un nuevo plan, se entenderá prorrogado el contenido del actual, con las modificaciones que se consideren oportunas fruto de su seguimiento y evaluación.

5.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN



Como se indica en páginas anteriores, el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Las características que rigen el plan son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto del personal de la empresa, por lo que no se dirige exclusivamente a las mujeres.
- Como se ha dicho, incorpora la perspectiva de género de manera transversal, lo que implica introducirla en todas las acciones y niveles de la empresa.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto del personal).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5.4 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Hidrantia se estructura en ocho áreas de actuación integradas por diversas medidas que dan consecución al objetivo de cada área.

La estructura está integrada por tres elementos básicos, según se indica a continuación.



Asistencia
técnica:



Las áreas representan los ámbitos de prioritaria intervención para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

El objetivo de área define la meta u objetivo general pretendido y, por lo tanto, coincide con la estrategia de acción global y estructural que se busca impulsar.

Las medidas representan las actuaciones/tareas a través de las que se operativizan los distintos objetivos del plan.

El programa de medidas que a continuación se presenta se estructura en ocho apartados diferenciados, correspondientes a cada una de las áreas del plan. Tras un texto introductorio a modo de justificación de la necesidad y/o idoneidad de la aplicación de las distintas acciones diseñadas, la información se presenta en tablas en las que, para cada una de las medidas se añade los siguientes elementos:

- El/los agente/s responsable/s: indica el o los órganos o departamentos a los que corresponde el impulso y la puesta en marcha de la medida.
- Los recursos destinados: los recursos humanos y materiales puestos a disposición para la aplicación de la medida.
- Los indicadores de medición: aquellos destinados al seguimiento y verificación de la implantación o desarrollo de la acción.

- El cronograma de implantación: la calendarización prevista para su ejecución, en uno, varios o todos los años del período de vigencia.

5.5 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS

A continuación, se indican las ocho áreas definidas para la puesta en marcha de este primer Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Hidrantia Gestión Integral del Agua, S.L.

- Área 1. Selección y contratación.
- Área 2. Clasificación profesional, formación y promoción.
- Área 3. Retribuciones.
- Área 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 5. Infrarrepresentación femenina.
- Área 6. Seguridad y salud laboral.
- Área 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras situaciones de especial protección.
- Área 8. Comunicación y cultura empresarial.

Los objetivos generales del presente plan de igualdad son los siguientes:

- Introducir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de dimensiones de la empresa.
- Corregir los desequilibrios de género detectados.

- Impulsar una mayor presencia de mujeres en la empresa, especialmente en las áreas y puestos claramente masculinizados y contribuir, en general, a un mayor acceso de las mujeres a un sector ocupado por hombres en su mayoría.

Los objetivos específicos coinciden con los objetivos de cada una de las áreas de actuación del plan. Éstos son:

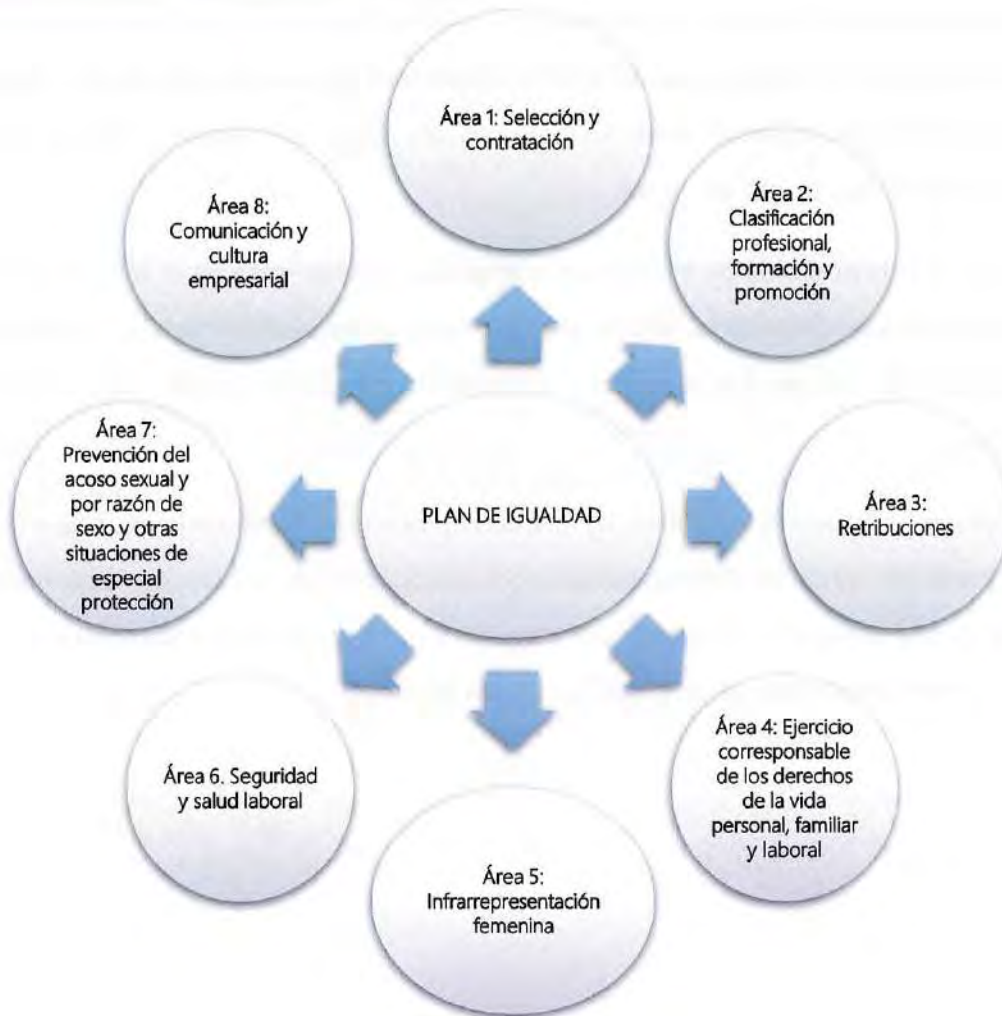
ÁREAS	OBJETIVOS
1. Selección y contratación	Promover la contratación de mujeres para corregir el desequilibrio de género que presenta la distribución de la plantilla y avanzar progresivamente en una distribución por áreas más paritaria.
2. Clasificación profesional, formación y promoción	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con respecto a la clasificación profesional, la formación y en los procesos de promoción que en un futuro se desarrollen.
3. Retribuciones	Asegurar una política retributiva equitativa y sin discriminaciones salariales directas o indirectas entre trabajadoras y trabajadores.
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad en el uso y el disfrute de las medidas de conciliación por parte de trabajadoras y trabajadores y avanzar en el desarrollo de acciones que faciliten al conjunto de la plantilla compatibilizar el trabajo con la esfera privada.
5. Infrarrepresentación femenina	Corregir los desequilibrios relacionados con la escasa presencia de mujeres en la empresa e impedir la segregación, especialmente la horizontal.

ÁREAS	OBJETIVOS
6. Seguridad y salud laboral	Garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones de salud y seguridad para trabajadoras y trabajadores, introduciendo la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras situaciones de especial protección	Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y contribuir a la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
8. Comunicación y cultura empresarial	Incorporar el enfoque de género a la cultura organizacional de la empresa, así como en la comunicación y, en general, en su proyección externa e interna.




Asistencia
técnica:

ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN



Asistencia técnica:



5.6 PROGRAMA DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Como se señala en varios puntos del informe diagnóstico del presente documento, Hidrantia presenta una masculinización de su personal, un rasgo que puede afirmarse que es generalizable al conjunto del sector.

Para facilitar la presencia de mujeres en la empresa, especialmente en el área en la que se encuentra infrarrepresentada, la Operaria, (sin ninguna trabajadora hasta el momento, en este caso), los procesos de selección y contratación constituyen factores clave a tener en cuenta.

Por ello, a continuación se detallan las medidas aprobadas para esta primera área del plan, que pretenden incidir en distintas dimensiones que pueden generar sesgos de género en la selección del personal y su posterior contratación y con las que se pretende contribuir a una mayor representatividad de las mujeres en todas las áreas.

ÁREA 1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<p><i>Objetivo específico: Promover la contratación de mujeres para corregir el desequilibrio de género que presenta la distribución de la plantilla y avanzar progresivamente en una distribución por áreas más paritaria.</i></p>	
<p>Medida 1. Actualizar la relación de puestos de trabajo y su descripción desde una perspectiva de género.</p>	
<p>OBJETIVOS:</p>	<p>Eliminar el sesgo de masculinización de la descripción de puestos e incorporar la perspectiva de género en la descripción del perfil profesional y las funciones.</p>
<p>AGENTES RESPONSABLES:</p>	<p>Órgano administrador (Administración)</p>
<p>RECURSOS DESTINADOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: órgano administrador (Administración). • Medios materiales: sin dotación específica.
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relación y descripción de puestos actualizada. • Comprobación de la incorporación de la perspectiva de género a la relación de puestos y su descripción.
<p>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:</p>	<p>3º trimestre de 2022</p>

Medida 2. Visibilizar en las ofertas de empleo de Hidrantia el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS:	Facilitar el acceso en igualdad de condiciones a mujeres y a hombres a todos los puestos de trabajo.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: soportes publicitarios que se contraten para la difusión de las ofertas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Referencias incorporadas a las ofertas de empleo (comprobación). Puestos ofertados que incorporan las referencias al compromiso. Candidaturas presentadas por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

Medida 3. Ampliar las fuentes de reclutamiento utilizando canales de comunicación que faciliten la presentación de candidaturas por parte de mujeres.

OBJETIVOS:	Facilitar el acceso de las mujeres para corregir progresivamente el desequilibrio de género en los puestos de trabajo masculinizados y, en general, en el conjunto de la empresa.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: soportes publicitarios que se contraten para la difusión de las ofertas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. Candidaturas presentadas por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2º trimestre de 2022

Assistencia técnica:



Assistencia
técnica:

Medida 4. Garantizar que las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación cuentan con formación en igualdad de género.

OBJETIVOS:	Eliminar los sesgos que pueden interferir en el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a los distintos puestos de trabajo.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración), encargado y personas que participan en los procesos de selección. Medios materiales: presupuesto asignado a las actividades formativas externalizadas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas formadas en igualdad de género por sexo y cargo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2022 y el 1º trimestre de 2023

Medida 5. Continuar facilitando el acceso preferente de las mujeres en la contratación, a igualdad de mérito y capacidad, en especial en las áreas y puestos en las que tienen nula presencia (área operaria y puestos de trabajo de campo).

OBJETIVOS:	Corregir la desviación de género que presenta la plantilla, tanto en la empresa en su conjunto como en áreas concretas.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración), encargado y personas que participan en los procesos de selección. Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Composición de la plantilla por sexo, área y puesto. Nº de nuevas personas contratadas por sexo. Nº y % de mujeres incorporadas a la empresa por área y puesto.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Esta segunda área recoge una serie de medidas a través de las que se quiere garantizar el principio de igualdad en la clasificación profesional y en la promoción, así como tener en cuenta el enfoque de género en la formación.

Por un lado, a través de una correcta valoración de puestos que contribuya a una adecuada clasificación de todo el personal en las distintas categorías profesionales, ya sean mujeres u hombres. Por otro, instaurando un sistema con criterios para la promoción en la empresa con vistas a los próximos años -si bien todavía no se ha realizado ningún proceso de este tipo en Hidrantia-.

Además, se incluyen dos medidas relacionadas con la formación y que dan respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico: formación en materia de igualdad dirigida al conjunto del personal y otra medida dirigida a la toma en consideración de las necesidades y preferencias de la plantilla en relación con la oferta formativa.

ÁREA 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
<i>Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con respecto a la clasificación profesional, la formación y en los procesos de promoción que en un futuro se desarrollen.</i>	
Medida 1. Incorporar los resultados de la valoración de puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional de la empresa.	
OBJETIVOS:	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional a efectos de adecuar las categorías a las tareas y responsabilidades realizadas.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: órgano administrador (Administración). ▪ Medios materiales: sin dotación específica.



Asistencia
técnica:

(Contin.) Medida 1. Incorporar los resultados de la valoración de puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional de la empresa.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la clasificación profesional (comprobación). Cambios introducidos, en su caso. Actualización de la descripción de puestos de trabajo (comprobación). Nº de personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	4º trimestre de 2021

Medida 2. Impartir formación básica en igualdad de género al conjunto de la organización, dirigida especialmente a la gerencia/órgano administrador, mandos intermedios y personas que intervienen en gestión del personal.

OBJETIVOS:	Asegurar que el conjunto de la empresa tenga conocimientos básicos sobre igualdad entre mujeres y hombres, especialmente las personas con responsabilidades e intervinientes en procesos relacionados con los recursos humanos.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: servicio externalizado de formación en igualdad. Medios materiales: recursos asociados a la contratación del servicio; espacios habilitados en la empresa para la impartición de la formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Impartición y características de la formación (comprobación). Nº de personas participantes por sexo, puesto de trabajo y acción formativa. Nº de horas de formación impartidas. Nº de horas de formación recibidas por sexo y puesto.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2022 y el 1º trimestre de 2023




 Asistencia
 técnica:

Medida 3. Incorporar a la evaluación de las distintas acciones formativas que se impartan en la empresa preguntas que puedan arrojar diferencias por sexo (satisfacción respecto al acceso a la formación, dificultades de conciliación, preferencias en cuanto a tipo de cursos etc.).

OBJETIVOS:	Conocer las preferencias formativas del personal y favorecer el acceso a la formación en igualdad de condiciones a mujeres y a hombres.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración) y servicios externalizados responsables de las acciones formativas. Medios materiales: recursos asociados a la contratación del servicio; espacios habilitados en la empresa para la impartición de la formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nº total de acciones formativas evaluadas. Nº de acciones formativas que incorporan variables susceptibles de diferencias por sexo. Nº de participantes en la evaluación por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2022 y el 1º trimestre de 2023

Medida 4. Elaborar un documento que defina criterios objetivos de promoción en la empresa.

OBJETIVOS:	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del documento (comprobación). Nº de procesos de promoción realizados. Nº de personas que promocionan por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2º trimestre de 2023



Asistencia
técnica:

ÁREA 3. RETRIBUCIONES

A raíz del análisis de las retribuciones de la empresa, así como de la auditoría salarial realizada no se han detectado diferencias significativas entre las retribuciones desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la clasificación profesional de la empresa y la escala de puntos resultante de la valoración de puestos realizada.

No obstante, conviene asegurar que la política salarial de la empresa sea clara, transparente y objetiva, por lo que el plan incluye las siguientes medidas:

ÁREA 3	RETRIBUCIONES
<i>Objetivo específico: asegurar una política retributiva equitativa y sin discriminaciones salariales directas o indirectas entre trabajadoras y trabajadores.</i>	
Medida 1. Garantizar un sistema de retribuciones claro y transparente, en el que se definan y describan todos los conceptos retributivos (incluyendo los complementos salariales) conforme a criterios objetivos y neutros.	
OBJETIVOS:	Garantizar la transparencia en la asignación de los distintos conceptos retributivos, así como la determinación de todas las percepciones salariales y extrasalariales bajo criterios de objetividad y neutralidad desde el punto de vista del género.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: órgano administrador (Administración). ▪ Medios materiales: sin dotación específica.

(Contin.) Medida 1. Garantizar un sistema de retribuciones claro y transparente, en el que se definan y describan todos los conceptos retributivos (incluyendo los complementos salariales) conforme a criterios objetivos y neutros.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de transparencia implantados para el conocimiento del sistema retributivo de la empresa por parte de la plantilla (comprobación). • Definición de las percepciones salariales y extrasalariales (comprobación). • Nº y tipo de complementos redefinidos y que, de ser el caso, ven modificado su importe por sexo de las personas que los perciben.
-----------------------------	--

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN: Entre el 4º trimestre de 2021 y el 1º trimestre de 2022

Medida 2. Considerar los resultados de la valoración de puestos de trabajo y de la auditoría retributiva realizada para el establecimiento de la política retributiva.

OBJETIVOS: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

AGENTES RESPONSABLES: Órgano administrador (Administración)

RECURSOS DESTINADOS:

- Medios humanos: órgano administrador (Administración).
- Medios materiales: sin dotación específica.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Revisión de todos los conceptos retributivos a partir de la valoración de puestos (comprobación).
- Nº y tipo de complementos redefinidos y que ven modificado su importe por sexo de las personas que los perciben.
- Cambios introducidos en las retribuciones por sexo.
- Nº de personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional por sexo.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN: Entre el 4º trimestre de 2021 y el 1º trimestre de 2022



Asistencia técnica:

ÁREA 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Todos los indicadores sociológicos demuestran que las dificultades para compatibilizar la esfera profesional y la privada no afectan por igual a hombres y mujeres. En ausencia de corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas y familiares, son todavía las mujeres las que asumen mayores cargas, al persistir patrones y estereotipos de género que atribuyen a éstas el rol de cuidadoras y responsables del ámbito doméstico.

Por este motivo, se considera esencial desarrollar acciones que incidan en la necesaria corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción del trabajo doméstico y las labores de cuidado, de tal manera que estas responsabilidades no representen un freno para el acceso y la progresión de las mujeres en el ámbito laboral.

Por otra parte, hay que reconocer que en Hidrantia el personal puede disfrutar ya de medidas que facilitan la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar, como la flexibilidad horaria. No obstante, sería positivo recoger documentalmente dichas ventajas, así como profundizar en otras posibles medidas o el disfrute ampliado de determinados permisos en los próximos años.



Asistencia
técnica:

ÁREA 4	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
--------	--

Objetivo específico: promover la corresponsabilidad en el uso y disfrute de las medidas de conciliación por parte de trabajadoras y trabajadores y avanzar en el desarrollo de acciones que faciliten al conjunto de la plantilla compatibilizar el trabajo con la esfera privada.

Medida 1. Realizar una encuesta con periodicidad anual para conocer las necesidades y demandas del personal en materia de conciliación.

OBJETIVOS:	Facilitar la conciliación corresponsable y la satisfacción laboral.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Realización de la encuesta (comprobación). Análisis de género de los resultados. Medidas implantadas tras su realización.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	1º trimestre de cada año a partir de 2022

Medida 2. Elaborar un programa de conciliación en el que se recojan todas las medidas de las que pueden hacer uso las personas trabajadoras (flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad espacial, mejora de los permisos legales y beneficios sociales).

OBJETIVOS:	Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al conjunto de trabajadores y trabajadoras.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del programa de conciliación (comprobación). Nº de personas beneficiarias de las distintas medidas por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	3º trimestre de 2022



Asistencia técnica:



Medida 3. Introducir en la formación básica sobre igualdad contenidos que incidan en la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y en los cuidados.

OBJETIVOS:	Fomentar la corresponsabilidad, de tal manera que los hombres hagan un uso similar al de las mujeres de las medidas de conciliación disponibles.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: servicio externalizado de formación en igualdad. Medios materiales: recursos asociados a la contratación del servicio; espacios habilitados en la empresa para la impartición de la formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Módulo/contenido sobre corresponsabilidad introducido (comprobación). Nº de personas participantes por sexo, puesto de trabajo y acción formativa. Nº de horas de formación impartidas. Nº de horas de formación recibidas por sexo y puesto.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	1º trimestre de 2023

Medida 4. Difundir todas las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes entre el conjunto de la plantilla, incidiendo en la utilización por igual de mujeres y hombres.

OBJETIVOS:	Informar sobre los derechos en materia de conciliación al tiempo que se fomenta la corresponsabilidad.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Documentos informativos facilitados (comprobación). Evolución en el uso de las medidas de conciliación por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

Medida 5. Consolidar las medidas de flexibilización horaria y espacial existentes en la empresa e implantación progresiva de otras ventajas y medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

OBJETIVOS:	Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al conjunto de trabajadores y trabajadoras.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: órgano administrador (Administración). ▪ Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuaciones realizadas por tipología. ▪ Nuevas medidas o ventajas implantadas. ▪ Nº de personas beneficiarias de las distintas medidas por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)




Asistencia técnica:



ÁREA 5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Esta quinta área recoge medidas específicamente dirigidas a la corrección del principal desequilibrio de género descrito: la infrarrepresentación femenina en la empresa.

ÁREA 5	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
<i>Objetivo específico: corregir los desequilibrios relacionados con la escasa presencia de mujeres en la empresa e impedir la segregación, especialmente la horizontal.</i>	
Medida 1. Facilitar la capacitación de las trabajadoras para favorecer su acceso a puestos de la empresa en los que su presencia es escasa o nula (puestos de campo masculinizados).	
OBJETIVOS:	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración) y servicios externalizados responsables de las acciones formativas. Medios materiales: recursos asociados a la contratación del servicio; espacios habilitados en la empresa para la impartición de la formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de acciones formativas o de capacitación interna realizadas. Nº de participantes por sexo. Nº de mujeres que acceden a puestos de trabajo de campo (mantenimiento/obras).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

campesina

[Signature]

Asistencia técnica:



Medida 2. Establecer contactos con centros de formación profesional y facultades que impartan grados relacionados con la actividad de la empresa para la selección de candidaturas de mujeres.

OBJETIVOS:	Corregir la masculinización de la empresa y el sector.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nº de contactos realizados. Nº de centros participantes/conveniados. Nº de currículos recibidos por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2022 y el 1º trimestre de 2023

ÁREA 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La salud laboral de las personas trabajadoras es otra de las dimensiones en las que resulta imprescindible introducir el enfoque de género para abordar las diferencias de mujeres y hombres en cuanto a la exposición a los riesgos y a los efectos del trabajo sobre su salud. Esto significa tener en cuenta distintos factores con carácter preventivo, detectar e identificar posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores.

En este sentido es importante incorporar la perspectiva de género al Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa y promover otras acciones que a continuación se detallan para la adecuación de distintos aspectos relacionados con la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo (equipos e instalaciones) a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.



Asistencia técnica:



ÁREA 6	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
<i>Objetivo específico: garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones de salud y seguridad para trabajadoras y trabajadores, introduciendo la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</i>	
Medida 1. Introducir la perspectiva de género en la planificación integral de la actividad preventiva y la evaluación de riesgos para contemplar las necesidades específicas y las diferencias de mujeres y hombres.	
OBJETIVOS:	Garantizar una política preventiva sin discriminación de género que dé respuesta al conjunto de condiciones de trabajo y tenga en cuenta todos los riesgos (seguridad, psicosociales, etc.) desde un enfoque de género.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración) • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (externalizado)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: servicio externalizado de PRL. • Medios materiales: presupuesto asignado al servicio de PRL.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (comprobación). • Nº y tipo de riesgos evaluados. • Actuaciones impulsadas a partir de las necesidades detectadas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	4º trimestre de 2022

Medida 2. Realizar una encuesta de satisfacción laboral con perspectiva de género para la detección de eventuales riesgos psicosociales y otros factores de riesgo.

OBJETIVOS:	Detectar posibles riesgos psicosociales entre las personas trabajadoras y conocer el grado de satisfacción laboral de mujeres y hombres para la introducción de futuras mejoras en las condiciones de trabajo.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración) • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (externalizado)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: servicio externalizado de PRL. • Medios materiales: presupuesto asignado al servicio de PRL.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la encuesta (comprobación). • Análisis de género de sus resultados. • Nº y tipo de acciones de mejora introducidas en las condiciones de trabajo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	3º trimestre de 2023

Medida 3. Adecuar progresivamente los equipamientos e instalaciones de la empresa (vestuarios, lavabos etc.) a medida que se vayan incorporando más mujeres, en particular a los trabajos de campo.

OBJETIVOS:	Garantizar condiciones de trabajo dignas y sin discriminación por razones de género al conjunto del personal.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración) • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (externalizado)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: servicio externalizado de PRL. • Medios materiales: presupuesto asignado al servicio de PRL y coste concreto de las reformas que se lleven a cabo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de intervenciones/adaptaciones realizadas por tipología
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2022 y el 1º trimestre de 2024

Confianza

[Signature]

Asistencia técnica:



Medida 4. Elaborar un protocolo de actuación para las situaciones de embarazo y lactancia natural para todos los puestos de trabajo que incorpore directrices para la evaluación de riesgos y el procedimiento para el cambio de puesto de trabajo si fuese necesario.

OBJETIVOS:	Garantizar la protección necesaria a la maternidad y minimizar los riesgos en el trabajo.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración) • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (externalizado)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: servicio externalizado de PRL. • Medios materiales: presupuesto asignado al servicio de PRL.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del protocolo (comprobación). • Nº y tipo de modificaciones, adaptaciones o suspensiones de contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	3º trimestre de 2023

ÁREA 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

Las medidas de esta área tienen por objeto proporcionar una adecuada respuesta a distintas formas de violencia contra las mujeres: por un lado, actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan en el entorno laboral; por otro, sensibilizar e informar en torno a la violencia de género.

Así, por una parte, el conjunto de la plantilla debe conocer el contenido del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo implantado en la empresa, así como sensibilizar para tomar conciencia sobre el alcance del problema. Entre estas situaciones de acoso se consideran aquellas conductas discriminatorias que afecten a personas LGTBI+. Es necesario, además, considerar toda esta casuística de acoso como riesgos laborales.

Por otra parte, conviene difundir información sobre los derechos laborales y de Seguridad Social legal o convencionalmente reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género, otro ámbito donde la sensibilización resulta esencial, para contribuir a la erradicación de la forma más cruel y expresiva de la desigualdad entre mujeres y hombres.

ÁREA 7	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<i>Objetivo específico: asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y contribuir a la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.</i>	
Medida 1. Realizar acciones de sensibilización y difusión del contenido del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aprobado dirigidas al conjunto de la plantilla.	
OBJETIVOS:	Concienciar e informar al conjunto de la plantilla en materia de prevención e intervención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo (incluyendo como tipología de este último las conductas discriminatorias relacionadas con la identidad y la orientación sexual de las personas).
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: órgano administrador (Administración). • Medios materiales: instalaciones (sala) de la empresa para la realización de las acciones informativas y ejemplares impresos del protocolo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de acciones de sensibilización/información realizadas. • Difusión del protocolo (comprobación).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	4º trimestre de 2021

Medida 2. Incorporar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como tipos de violencia a abordar en el plan de prevención de riesgos y las evaluaciones de salud laboral que se lleven a cabo.

OBJETIVOS:	Considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un riesgo psicosocial y garantizar la protección de las personas trabajadoras.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración) • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (externalizado)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: servicio externalizado de PRL. • Medios materiales: presupuesto asignado al servicio de PRL.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de contenidos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al plan de prevención de riesgos (comprobación). • Consideración como riesgo en las evaluaciones (comprobación).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	1º trimestre de 2022

Medida 3. Desarrollar acciones de sensibilización sobre violencia de género e informar al conjunto de la plantilla sobre los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las víctimas.

OBJETIVOS:	Sensibilizar e informar en torno a la violencia de género y contribuir a la protección, de existir tales situaciones, de las trabajadoras víctimas de este tipo de violencia.
AGENTES RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: órgano administrador (Administración). • Medios materiales: instalaciones (sala) de la empresa para la realización de las acciones informativas y documentos informativos impresos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de acciones de sensibilización/información realizadas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2023 y el 1º trimestre de 2024

ÁREA 8. COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

Esta última área de actuación recoge un conjunto de acciones a través de las cuales se quiere avanzar en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a la cultura organizacional, a la imagen y proyección interna y externa de la empresa, así como en la aplicación de la perspectiva de género a la comunicación.

A la luz de los resultados del diagnóstico, si bien tanto la dirección de la empresa como la plantilla manifiestan su compromiso e interés en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dimensiones como la comunicación e imagen de la empresa no incorporan la necesaria perspectiva de género.

Para avanzar en este ámbito, esta área recoge las medidas que se detallan a continuación.

ÁREA 8	COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL
<i>Objetivo específico: incorporar el enfoque de género a la cultura organizacional de la empresa, así como en la comunicación y, en general, en su proyección externa e interna.</i>	
Medida 1. Difundir y publicitar el Plan de igualdad en la página web de la empresa.	
OBJETIVOS:	Proyectar una imagen externa de la empresa comprometida con la igualdad de género dando publicidad al plan y difundiendo sus contenidos.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	Presupuesto de modificaciones de la página web (servicio externalizado).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación del plan a la página web.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	4º trimestre de 2021




 Asistencia
 técnica:

Medida 2. Impulsar la utilización de un lenguaje inclusivo a la comunicación interna y externa de la empresa, así como la incorporación de imágenes y referencias de mujeres en la web y otros soportes documentales.

OBJETIVOS:	Incorporar a la comunicación interna y externa elementos a través de los cuales se vean presentes/reflejadas las mujeres, a través del lenguaje y las imágenes y reducir así el sesgo de la masculinización del sector.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	Presupuesto de modificaciones de la página web (servicio externalizado).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos revisados para la actualización del lenguaje. • Documentos elaborados y actualizados con lenguaje inclusivo. • Imágenes inclusivas incorporadas en la página web. • Documentos y otros materiales revisados y cambios realizados.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

Medida 3. Desarrollar acciones de sensibilización para todo el personal sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres como principio transversal de la organización.

OBJETIVOS:	Concienciar al conjunto de la plantilla sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Medios humanos: órgano administrador (Administración). • Para acciones permanentes: sin dotación específica. • Para acciones puntuales de sensibilización: presupuesto asignado a las actividades formativas externalizadas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de acciones desarrolladas. • Nº de personas participantes por sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	Entre el 4º trimestre de 2021 y el 1º trimestre de 2022

Medida 4. Habilitar canales de comunicación interna para que la plantilla realice las sugerencias y propuestas que considere oportunas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS:	Sensibilizar, conocer las opiniones del personal en materia de igualdad y facilitar la comunicación empresa-personas trabajadoras.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración)
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración). Medios materiales: establecimiento de un buzón de sugerencias en la empresa.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de canales de comunicación instaurados (buzón de sugerencias, canal web etc.). Número de sugerencias realizadas por el personal.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2º trimestre de 2022

Medida 5. Informar a las empresas, administraciones públicas y organizaciones profesionales vinculadas a la empresa sobre su compromiso con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS:	Proyectar una imagen externa de la empresa comprometida con la igualdad de género.
AGENTES RESPONSABLES:	Órgano administrador (Administración) Encargado/a
RECURSOS DESTINADOS:	<ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: órgano administrador (Administración) y encargado/a. Medios materiales: sin dotación específica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de acciones de difusión externa, comunicación y publicidad realizadas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:	2021-2025 (medida de continuidad)

Handwritten signatures in blue ink.

MEDIDAS PRIORITARIAS

A partir de los resultados arrojados por el diagnóstico realizado, las principales necesidades de la empresa en materia de igualdad de género tienen que ver con la masculinización de su plantilla, la del tipo de puestos y con la inclusión en general de la perspectiva de género en distintas dimensiones de la organización (formación del personal, comunicación etc.).

Aun persiguiendo el desarrollo de todas las medidas del plan expuestas en anteriores páginas conforme a la calendarización indicada, se consideran medidas de prioritaria ejecución para la corrección de las desigualdades de género en Hidrantia Gestión Integral del Agua, S.L. las siguientes:

- En el área 1, Selección y contratación:
 - Medida 3. Ampliar las fuentes de reclutamiento utilizando canales de comunicación que faciliten la presentación de candidaturas por parte de mujeres.
 - Medida 5. Continuar facilitando el acceso preferente de las mujeres en la contratación, a igualdad de mérito y capacidad, en especial en las áreas y puestos en las que tienen nula presencia (área operaria y puestos de trabajo de campo).
- En el área 2, Clasificación profesional, formación y promoción:
 - Medida 2. Impartir formación básica en igualdad de género al conjunto de la organización, dirigida especialmente a la gerencia/órgano administrador, mandos intermedios y personas que intervienen en gestión del personal.
- En el área 3, Retribuciones:
 - Medida 1. Garantizar un sistema de retribuciones claro y transparente, en el que se definan y describan todos los conceptos retributivos (incluyendo los complementos salariales) conforme a criterios objetivos y neutros.

- En el área 4, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
 - Medida 5. Consolidar las medidas de flexibilización horaria y espacial existentes en la empresa e implantación progresiva de otras ventajas y medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- En el área 5, Infrarrepresentación femenina:
 - Medida 1. Facilitar la capacitación de las trabajadoras para favorecer su acceso a puestos de la empresa en los que su presencia es escasa o nula (puestos de campo masculinizados).
- En el área 6, Seguridad y Salud Laboral:
 - Medida 1. Introducir la perspectiva de género en la planificación integral de la actividad preventiva y la evaluación de riesgos para contemplar las necesidades específicas y las diferencias de mujeres y hombres.
- En el área 7, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras situaciones de especial protección:
 - Medida 1. Realizar acciones de sensibilización y difusión del contenido del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aprobado dirigidas al conjunto de la plantilla.
- En el área 8, Comunicación y cultura empresarial:
 - Medida 2. Impulsar la utilización de un lenguaje inclusivo a la comunicación interna y externa de la empresa, así como la incorporación de imágenes y referencias de mujeres en la web y otros soportes documentales.
 - Medida 4. Habilitar canales de comunicación interna para que la plantilla realice las sugerencias y propuestas que considere oportunas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



Asistencia
técnica: