

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA
“AGUAS MUNICIPALIZADAS DE
ALICANTE, E.M.”**

Alicante, Enero 2011

ÍNDICE

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

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.

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

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

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

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

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

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

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M. (en adelante, AMAEM), se define como **“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.**

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

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

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

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

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

IV. ACCIONES

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

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

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

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

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo la situación de la Empresa **propuesta por la "Conselleria de Benestar Social" de la Generalitat Valenciana**, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las

fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- o Descripción de la acción
- o Ámbito e indicador utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción
- o Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción
- o 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)
- o Persona o Departamento responsable de implantar la acción
- o Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- o Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- o Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción
- o Fecha prevista de finalización. En caso de acciones positivas temporales, se especifican las condiciones que han de cumplirse para poder finalizar la acción

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

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

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

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Ámbito 1. Acceso al empleo

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

TIPO: CORRECTORA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se revisará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuren en las ofertas de empleo y, si procede, se modificará de acuerdo a la utilización de lenguaje neutro.

RECURSOS NECESARIOS: PERSONAL DE RR.HH.

FECHA PREVISTA DE INICIO: EN CURSO

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 4º TRIMESTRE

ACCIÓN NÚMERO: 1.2. UTILIZACIÓN DE IMPRESOS ESTÁNDAR NEUTROS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

TIPO: CORRECTORA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar y usar impresos estándar en los procesos de selección con el fin de asegurar la aplicación de criterios neutros.

RECURSOS NECESARIOS: PERSONAL DE RR.HH.

FECHA PREVISTA DE INICIO: EN CURSO

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 4º TRIMESTRE

ACCIÓN NÚMERO: 1.3. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS:

- Personas que intervienen en el proceso de selección de personal.
- Comisión de Recursos Humanos y Empleo.

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.

RECURSOS NECESARIOS: 1 CURSO (1/2 JORNADA)

FECHA PREVISTA DE INICIO: SEPTIEMBRE / OCTUBRE 2011

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 4º TRIMESTRE

ACCIÓN NÚMERO:	1.4. APLICAR COMO CRITERIO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN, LA PETICIÓN EXPRESA DE MUJERES, EN AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADAS.
-----------------------	---

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

INDICADOR:	1.1. TANTO POR CIENTO DE MUJERES CONTRATADAS POR GRUPOS PROFESIONALES.
-------------------	--

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en el procedimiento correspondiente al proceso de selección de personal las indicaciones correspondientes para efectuar petición expresa de mujeres en aquellos lugares donde las mujeres estén subrepresentadas, 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). El documento resultante se informará a la Comisión de Igualdad y a las personas responsables del proceso de selección de personal para su aplicación.

RECURSOS NECESARIOS:	1 PERSONAS (3 JORNADAS)
-----------------------------	-------------------------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	EN CURSO
----------------------------------	----------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	4º TRIMESTRE
--	--------------

ACCIÓN NÚMERO:	1.5. APLICAR CRITERIOS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA A FAVOR DE LA MUJER EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.
---------------------------	---

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en un documento los criterios positivos a favor de las mujeres que se aplicarán en el momento de la contratación, las condiciones que deberán cumplirse para su aplicación, así como la vigencia de las mismas dependiendo de los resultados obtenidos (una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa (40% mujeres, 60% hombres) tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se informará a la Comisión de Igualdad y a las personas responsables del proceso de selección de personal para su aplicación.

RECURSOS NECESARIOS:	RR.HH.
-----------------------------	--------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	EN CURSO
--------------------------------------	----------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	HASTA LA OBTENCIÓN DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (40%-60%) DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE ENCUENTREN SUB-REPRESENTADAS.
--	--

ACCIÓN NÚMERO: 1.6. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN DE LAS VACANTES PARA FACILITAR LA PROMOCIÓN INTERNA, ESPECIALMENTE DE AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO MASCULINIZADOS O FEMINIZADOS. (SEGÚN CONVENIO COLECTIVO)

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas trabajadoras

RESPONSABLES: Departamento de Comunicación interna.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

La difusión de las vacantes internas se realizará a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Amaem, en especial de los puestos de trabajo donde la mujer se encuentre subrepresentada, a través de medios de comunicación eficaces.

RECURSOS NECESARIOS: TABLÓN DE ANUNCIOS
PORTAL DEL EMPLEADO

FECHA PREVISTA DE INICIO: EN CURSO

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: EN CONTINUO

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

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

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AMAEM

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

RECURSOS NECESARIOS: POSTERS O DÍPTICOS
ESPACIO EN EL PORTAL
INFORAMA

FECHA PREVISTA DE INICIO: A LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 3 MESES A PARTIR DE LA FIRMA DEL CONVENIO

Ámbito 3. Clasificación profesional, promoción y formación

ACCIÓN NÚMERO: 3.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE UN ESPECIALISTA EXTERNO PARA EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Selección y contratación de especialista externo en la materia para efectuar un análisis de los puestos de trabajo, considerando que los requisitos exigibles para cada uno de ellos sean objetivos, adecuados y necesarios.

RECURSOS NECESARIOS: RR.HH / COMITÉ DE IGUALDAD / ESPECIALISTA EXTERNO

FECHA PREVISTA DE INICIO: 15 DÍAS A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: JUNIO 2011

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

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

El Especialista Externo contratado revisará la valoración de puestos de trabajo. En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de Igualdad de AMAEM se debatirán las acciones que, si procede, sea necesario adoptar.

RECURSOS NECESARIOS: RR.HH / COMITÉ DE IGUALDAD / ESPECIALISTA EXTERNO

**FECHA PREVISTA DE
INICIO:** JUNIO 2011

**FECHA PREVISTA DE
FINALIZACIÓN:** JUNIO 2012

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

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.2.
CONTROL ESTADÍSTICO ANUAL DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PROMOCIONES Y ASCENSOS

OBJETIVO:
Seguimiento de la adecuada evolución de las promociones y ascensos.

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Llevar a cabo un control estadístico de la evolución de las promociones y los ascensos de categoría desagregado por sexos a los efectos de poder detectar situaciones de discriminación que pudieran evidenciarse y, si procede, adoptar las medidas correctoras pertinentes. (Con histórico a 2 años)

RECURSOS NECESARIOS: RR.HH.

**FECHA PREVISTA DE
INICIO:** ENERO 2011

**FECHA PREVISTA DE
FINALIZACIÓN:** EN CONTINUO

ACCIÓN NÚMERO: 3.4. 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: 3.4. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Departamento de Recursos Humanos

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en los procedimientos relativos al proceso de selección los criterios positivos en favor de las mujeres que se aplicarán en el momento de la contratación y/o promoción, las condiciones que deberán cumplirse para su aplicación, así como la vigencia de las mismas dependiendo de los resultados obtenidos (una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas (40% mujeres-60% hombres) tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se informará previamente a la Comisión de Igualdad y a las personas responsables de los procesos de selección y promoción de personal para su aplicación.

RECURSOS NECESARIOS: RR.HH.

FECHA PREVISTA DE INICIO: 15 DÍAS A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: HASTA LA OBTENCIÓN DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (40%-60%) DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE ENCUENTREN SUB-REPRESENTADAS.

ACCIÓN NÚMERO: 3.5. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DIRECTIVAS Y CON MANDO INTERMEDIO

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 3.5. PORCENTAJE DE PARTICIPANTES FRENTE A CONVOCADOS

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas directivas y con mando intermedio

RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas con responsabilidades directivas y mando intermedio.

RECURSOS NECESARIOS: RR.HH.

**FECHA PREVISTA DE
INICIO:** OCTUBRE 2011

**FECHA PREVISTA DE
FINALIZACIÓN:** 4º TRIMESTRE

Ámbito 4. Retribuciones

ACCIÓN NÚMERO:	4.1. 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:	4.2. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPARTAMENTOS, CATEGORÍAS Y NIVELES ORGANIZATIVOS, POR EDAD Y POR NIVEL DE FORMACIÓN.
-------------------	--

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

RECURSOS NECESARIOS:	RR.HH. EN COLABORACIÓN CON AGENTES EXTERNOS
-----------------------------	---

FECHA PREVISTA DE INICIO:	ABRIL 2011
----------------------------------	------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	DICIEMBRE 2011
--	----------------

ACCIÓN NÚMERO:	4.2. PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN
---------------------------	---

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

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

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

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

RESPONSABLES:	Dirección de AMAEM
----------------------	--------------------

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 (una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas (40% mujeres-60% hombres) tales criterios dejarán de aplicarse)

RECURSOS NECESARIOS:	DIRECCIÓN DE AMAEM
-----------------------------	--------------------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN
--------------------------------------	-------------------------------

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	HASTA LA OBTENCIÓN DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (40%-60%) DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE ENCUENTREN SUB-REPRESENTADAS.
--	--

Ámbito 5. Salud Laboral

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

TIPO: CORRECTORA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AMAEM

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

RECURSOS NECESARIOS: 3 JORNADAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

FECHA PREVISTA DE INICIO: A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 MESES DESDE SU APROBACIÓN

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

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

RECURSOS NECESARIOS: 3 JORNADAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

FECHA PREVISTA DE INICIO: A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 MESES DESDE SU APROBACIÓN

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

TIPO: POSITIVA

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Dirección de AMAEM y Representación Legal de las personas trabajadoras

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AMAEM

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: 3 JORNADAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

FECHA PREVISTA DE INICIO: A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN: 2 MESES DESDE SU APROBACIÓN

Ámbito 6. Comunicación y lenguaje no sexista

ACCIÓN NÚMERO:	6.1. ADAPTACIÓN DE LA INTRANET PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
TIPO:	POSITIVA
INDICADOR:	6.1. COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
OBJETIVO:	Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AMAEM.
RESPONSABLES:	Departamento de Comunicación y Agente para la Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Habilitación de un apartado en la Intranet relativo a la igualdad de oportunidades mediante el cual se difundan las acciones llevadas a cabo por la empresa en dicha materia.	
RECURSOS NECESARIOS:	COMUNICACIÓN INTERNA DSI
FECHA PREVISTA DE INICIO:	A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	MARZO 2011

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

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

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

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

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

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

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:	COMISIÓN DE IGUALDAD
-----------------------------	----------------------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
--------------------------------------	--

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	MARZO 2011
--	------------

ACCIÓN NÚMERO:	6.3. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA.
---------------------------	---

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

INDICADOR:	6.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
-------------------	--

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

PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AMAEM, así como también clientes y proveedores.
--------------------------------	--

RESPONSABLES:	Departamento de Marketing
----------------------	---------------------------

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Revisión sistemática de la imagen que proyecta AMAEM a través de su página web, de las memorias corporativas, 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 AMAEM.

RECURSOS NECESARIOS:	DEPARTAMENTO DE MARKETING
-----------------------------	---------------------------

FECHA PREVISTA DE INICIO:	A PARTIR DE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
--------------------------------------	--

FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	EN CONTINUO
--	-------------

ACCIÓN NÚMERO:	6.4. CREAR Y DIFUNDIR UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO
TIPO:	CORRECTORA
INDICADOR:	6.3. EXISTENCIA, DISTRIBUCIÓN I DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO. NEUTRALIDAD EN EL MENSAJE.
OBJETIVO:	Utilizar un lenguaje neutro en AMAEM.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Totalidad de la plantilla de AMAEM.
RESPONSABLES:	Departamento de Recursos Humanos i Departamento de Comunicación
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaboración, distribución y difusión de una recopilación de recomendaciones y uso de lenguaje neutro.	
RECURSOS NECESARIOS:	COMUNICACIÓN INTERNA
FECHA PREVISTA DE INICIO:	EN CURSO
FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:	DICIEMBRE 2011