

HIDRAQUA, GESTION INTEGRAL DE AGUAS
DE LEVANTE S.A.

II PLAN DE IGUALDAD

Alicante, 8 de marzo de 2016

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 4

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA 5

IV. ACCIONES..... 5

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 6

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN 7

VII. VIGENCIA 7

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES 8



Victoria R.

Anne Blaud

I. INTRODUCCIÓN

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

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en **HIDRAQUA**, es una prioridad que se ve reflejada al formar parte de su compromiso Social tal y como aparece reflejado en el Informe de Desarrollo Sostenible del Grupo del que forma parte *“Nuestro grado de responsabilidad respecto al conjunto de la sociedad es un compromiso adquirido desde la creación de la compañía y es inherente al servicio que ofrecemos. Esta implicación se refleja, día a día, en nuestras acciones para la protección del entorno, en nuestra apuesta por las tecnologías avanzadas y limpias, en nuestra inversión en innovación, en nuestra implicación para extender y mejorar el acceso al agua y, en definitiva, en nuestra actitud de diálogo y colaboración con los grupos de interés estratégicos, como son: clientes, equipo humano, administraciones públicas, medioambiente, comunidades locales y proveedores”* y en base a lo anteriormente indicado se ha realizado el presente II Plan de Igualdad.

La diversidad en el Grupo se desarrolla bajo cuatro ejes clave:

- **Igualdad** entre mujeres y hombres.
- **Acceso al empleo** e integración de jóvenes y colectivos desfavorecidos.
- Integración de las personas con **diversidad funcional**.

Vicki R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

3



- *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida en el trabajo.”*

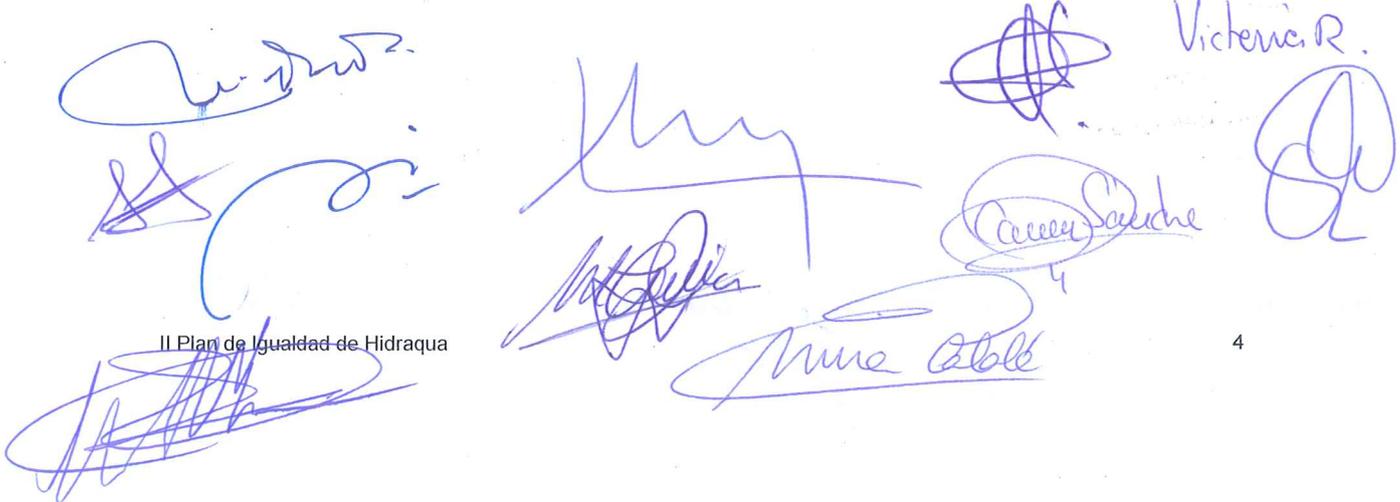
El presente Plan de igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, la cual está integrada por los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras y la Dirección de la Empresa, de forma paritaria en número.

Previo a la elaboración de este Plan de Igualdad, se ha analizado la empresa desde una perspectiva de género en materia de igualdad entre mujeres y hombres y ha permitido definir una serie de medidas positivas o correctoras, en aquellos ámbitos que han presentado resultados que requieren seguir avanzando en su desarrollo o afianzamiento en la organización.

En atención a las conclusiones expuestas en el Diagnóstico de Igualdad, se han fijado unos objetivos concretos, que han desembocado en acciones correctoras o positivas, para llegar a alcanzar la igualdad efectiva en **HIDRAQUA**, tal y como se define en la legislación actual (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española).

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

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



Handwritten signatures in blue ink, including names like Victoria R., Carretero Saucedo, and others.

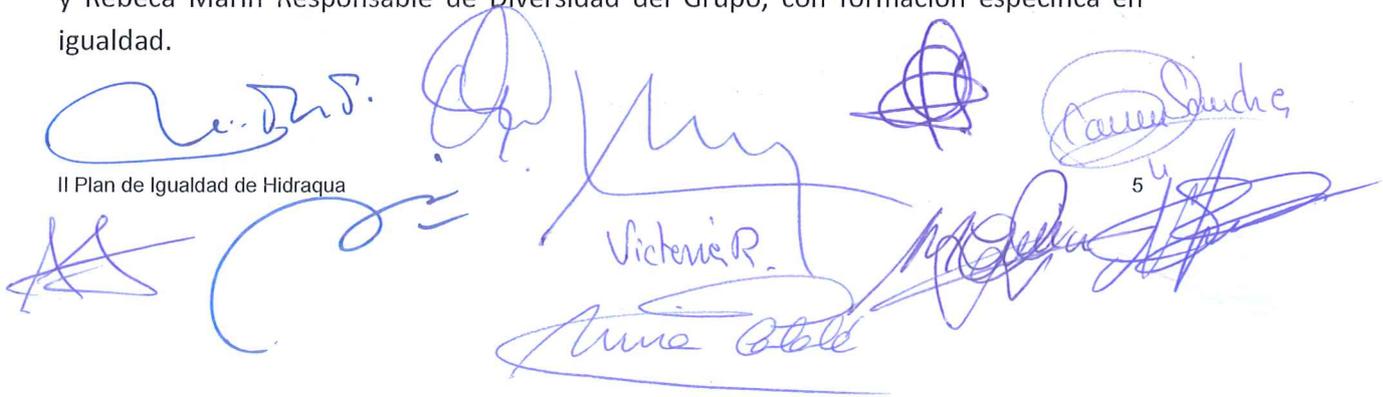
II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Las acciones incluidas en el presente II Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por Nuria Espinosa e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos de HIDRAQUA y Rebeca Marín Responsable de Diversidad del Grupo, con formación específica en igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including names like Victoria R. and Ana Obbe.

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 II Plan de Igualdad.

IV. ACCIONES

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

Ámbito 1: Plantilla – Representatividad de Género

Ámbito 2: Cultura y política de igualdad

Ámbito 3: Procesos de Gestión de recursos humanos (Selección, Promoción y Desarrollo, Formación)

Ámbito 4: Comunicación, imagen y lenguaje

Ámbito 5: Retribución

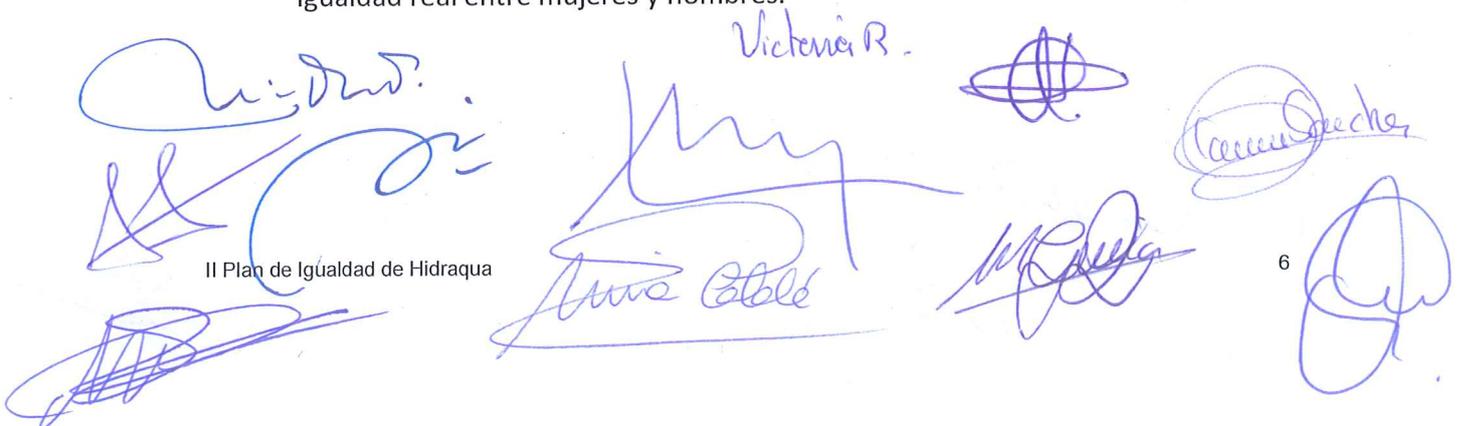
Ámbito 6: Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Ámbito 7: Prevención del Acoso

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

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

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



Victoria B.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

6

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

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

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

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

VII. VIGENCIA

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



Victor R.
 Ana Calle
 7

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

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



Alicante a 8 de marzo de 2016

Victoria R.

Anna Caballer

Anne Sanchez

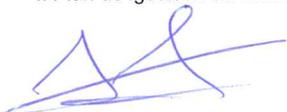
ANEXO 1.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS



Victoria R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua



Carmina Sanchez
Anna Caballé



ÁMBITO 1.

PLANTILLA - REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others. One signature in the middle-right area appears to read 'Victoria R.'.

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	1.1. Procesos incorporación de personal. Distribución de la Plantilla
TIPO:	Correctora
INDICADOR	% mujeres y hombres que han presentado candidatura % mujeres y hombres incorporadas/os
OBJETIVO:	Equilibrio en materia de género por categoría En 2017 la contratación de mujeres con contrato indefinido debe ser igual o superior al 25% de las incorporaciones anuales realizadas.
PERSONAS DESTINATARIAS:	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría que se oferta la vacante.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual



Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	1.2. Procesos incorporación de personal. Incorporación de Jóvenes.
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Estudio de las candidaturas desde la perspectiva de edad
OBJETIVO:	Equilibrio en las bandas de edad de la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS:	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Desarrollo de acciones correctoras que faciliten la incorporación de jóvenes en la plantilla de la empresa.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual



 Victoria R.

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	1.3. Procesos de Promoción. Distribución de la Plantilla.
TIPO:	Positiva
INDICADOR:	% mujeres y hombres que han presentado candidatura % mujeres y hombres promocionadas/os
OBJETIVO:	Equilibrio en materia de género por categoría / grupo nivel profesional
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Siempre y cuando la promoción lo permita (por no venir regulada por Convenio) se aplicarán acciones positivas en la promoción de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría/ grupo nivel profesional a promocionar.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

[Handwritten signatures in blue ink]

Victoria R

13

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO: 1.4. Promoción de la mujer en cargos de responsabilidad en la empresa.

TIPO: Positiva

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

OBJETIVO: Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.
En 2017 las mujeres deben representar el 25% de la plantilla total de puestos de responsabilidad en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de HIDRAQUA

RESPONSABLES: Dirección RRHH

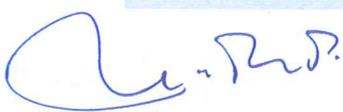
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Aplicación de medidas de acción positiva en favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en caso de igualdad de méritos y aptitudes entre las personas candidatas consideradas para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos
Dificultad Implantación: Alta

FECHA INICIO: Marzo 2016

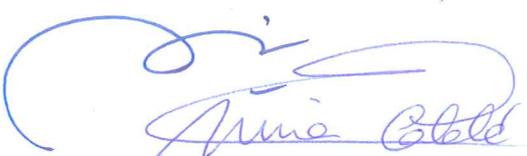
FECHA FIN: Revisión Anual



II Plan de Igualdad de Hidraqua



Victoria R.



ÁMBITO 2.

CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Victoria R.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ana Cabel

[Handwritten signature]

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	2.1. Información Políticas de Igualdad.
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Acciones de sensibilización realizadas
OBJETIVO:	Sensibilización de la plantilla en materia de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Definición de acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla. Elaboración del planning de información para la sensibilización de la plantilla a través de aquellos medios se consideren más adecuados, tales como conferencias, talleres...	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos - Externos
	Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Mayo 2016
FECHA FIN:	Enero 2019



Victoria R.

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	2.2. Manual de Bienvenida.
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Elaboración del Manual de Bienvenida
OBJETIVO:	Informar a las nuevas incorporaciones
PERSONAS DESTINATARIAS:	Nueva plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Supervisión de los contenidos relativos a igualdad que estén incluidos en el Manual de Bienvenida.	
Definición de los canales de difusión del Manual cuando se incorpora una persona a la plantilla.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Mayo 2016
FECHA FIN:	Febrero 2017



Handwritten signatures in blue ink, including names like Victoria R. and others.

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	2.3. Revisión web e Intranet.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Informe de seguimiento
OBJETIVO:	Web e intranet contengan referencias igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla, cliente y proveedores de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Seguimiento anual de la web e intranet de la empresa, con el objetivo de fomentar la incorporación y actualización de referencias a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Ampliación de los contenidos existentes.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Enero 2019



Victoria R.

ÁMBITO 3.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO, FORMACIÓN)

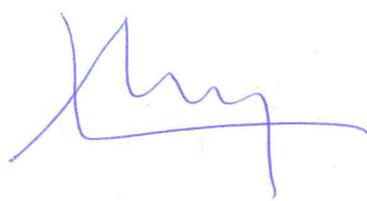


A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, such as 'Victoria R.' and 'Anna Abbe'.

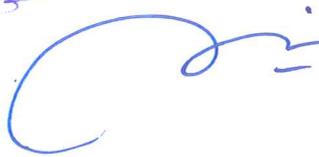
Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

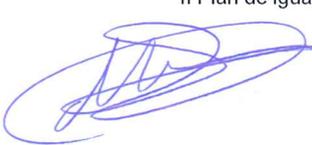
ACCIÓN NÚMERO:	3.1. Gestión de los procesos de selección.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% mujeres y hombres seleccionadas/os
OBJETIVO:	Equilibrio en las selecciones por categoría
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Definición e implantación del proceso de selección de personal, como sistema neutro de evaluación (solo tiene en cuenta requisitos curriculares del puesto) y al mismo tiempo tiene en cuenta la inclusión de personas con discapacidad y riesgo de exclusión.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Baja
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Enero 2016







Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

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

TIPO: Positiva

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

OBJETIVO: Equilibrio de género en las promociones

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla HIDRAQUA

RESPONSABLES: Dirección de RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

Con la finalidad de conseguir que las promociones cumplan el objetivo de equilibrio.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos

Dificultad Implantación: Alta

FECHA INICIO: Marzo 2016

FECHA FIN: Revisión Anual

Victoria R.
Anna Caball
Revisión Anual
21

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	3.3. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en materia de igualdad de género.
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido formación en materia de Igualdad. Número de cursos y asistentes
OBJETIVO:	Incorporar la igualdad de género en las política de la Empresa
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Incorporación en el Plan de Formación de HIDRAQUA, acciones formativas en materia de igualdad. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Febrero 2019



II Plan de Igualdad de Hidraqua

Victoria R.

Anne Coble

22

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	3.4. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en Protocolo de Acoso.
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido formación en protocolo de acoso. Número de cursos y asistentes
OBJETIVO:	Prevención del Acoso
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Incorporación en el Plan de Formación de HIDRAQUA, acciones formativas en materia de Protocolo de Acoso. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Febrero 2019

[Handwritten signatures in blue ink]

Victoria R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

23

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	3.5. Convenios de Colaboración con centros de Formación Profesional.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Número de mujeres incorporas en puestos de operarias.
OBJETIVO:	Incorporar la igualdad de género en las política de la Empresa
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Establecer convenios de colaboración con centros de formación profesional, para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con perfil el académico necesario para ocupar puestos de operarias. Con el objetivo de incorporarlas en plantilla en el momento que se produzca una vacante.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Externos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Cada año escolar
FECHA FIN:	Revisión anual. Finalizará cuando la presencia de mujeres se equilibre, en la categoría de operaria.

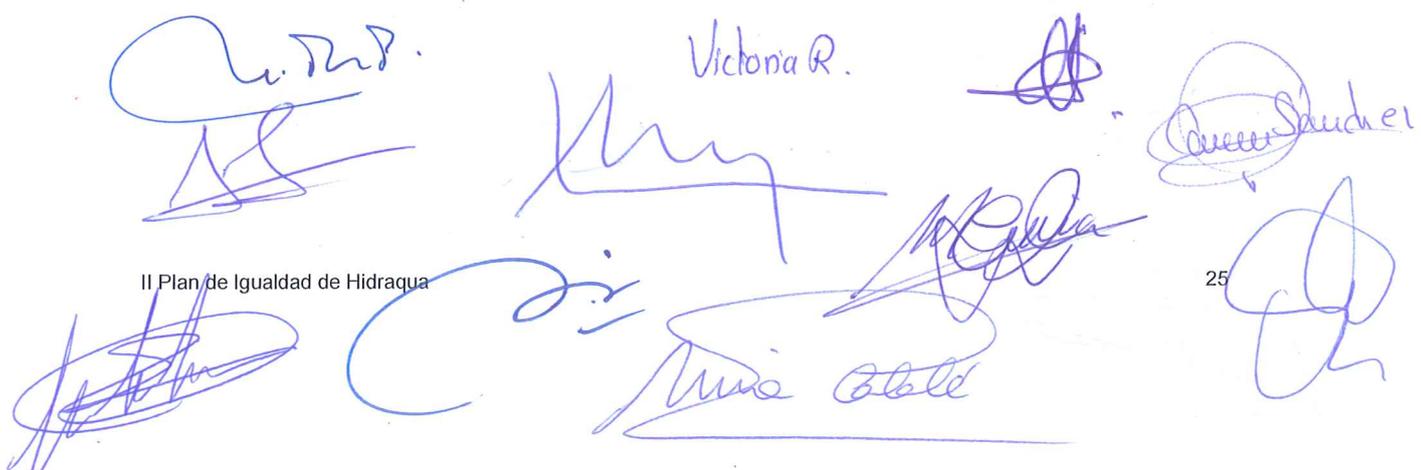
[Handwritten signatures in blue ink]

Victoria R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	3.6. Sensibilización en Diversidad Funcional
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Realización de cursos, conferencias, talleres... de sensibilización en diversidad funcional.
OBJETIVO:	La integración de las/os trabajadoras/es con diversidad funcional
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de Formación y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Inclusión en el Plan de Formación de la Empresa, formaciones, charlas, conferencias, talleres... dirigidas a sensibilizar a la plantilla en la integración de las personas trabajadoras con diversidad funcional.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos - Externos
	Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Diciembre 2019



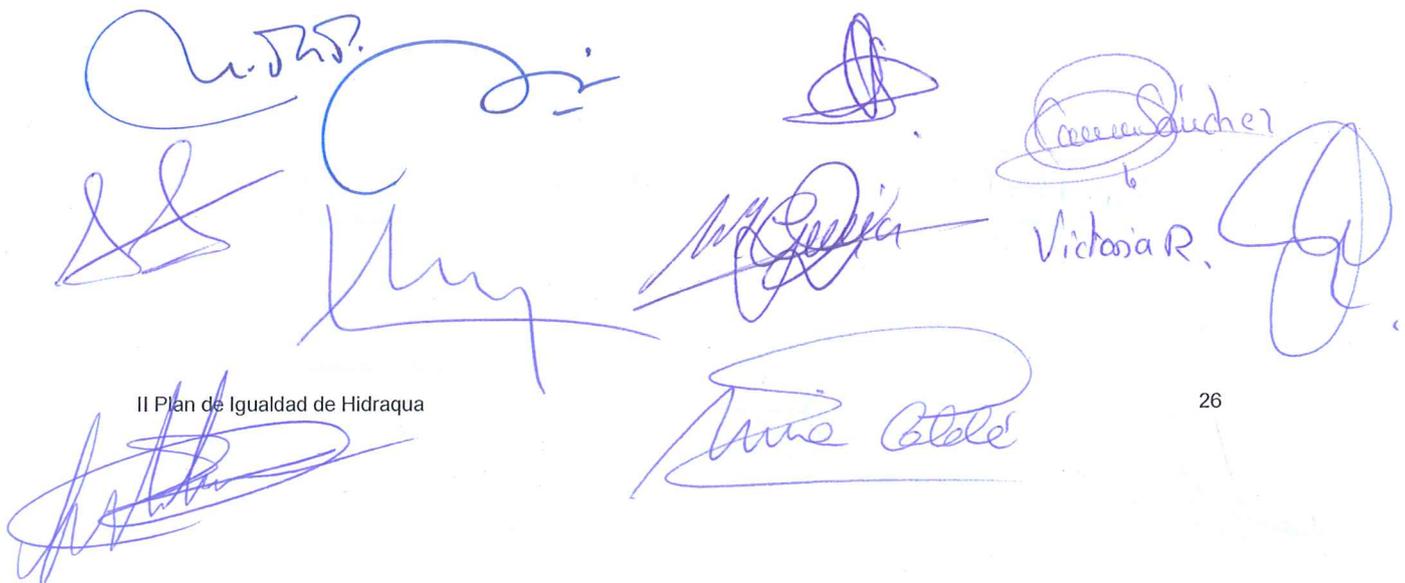
Victoria R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

25

ÁMBITO 4.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are accompanied by printed names: 'Victoria R.' and 'Anne Blöde'.

Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.

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

TIPO: Positiva

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla, proveedores y clientes de HIDRAQUA

RESPONSABLES: Comunicaciones

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

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

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

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos

Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO: Marzo 2016

FECHA FIN: Revisión Anual

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Victoria R.

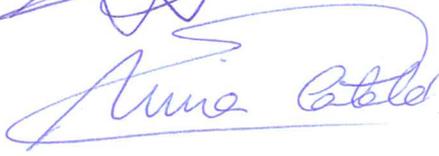
II Plan de Igualdad de Hidraqua

27

Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.

ACCIÓN NÚMERO:	4.2. Plan de Comunicación en Igualdad.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Comunicaciones
OBJETIVO:	Comunicación de acciones realizadas en materia de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Dirección de Marketing y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaborar documento que defina las bases del Plan de Comunicación en materia de igualdad y establezca la periodicidad de las comunicaciones que se realizaran durante el año, con el objetivo de fomentar la Información y Sensibilización en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Marzo 2018



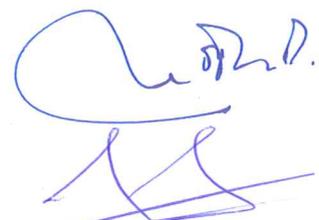
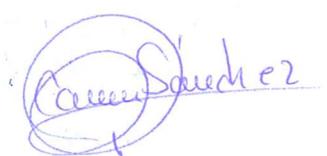
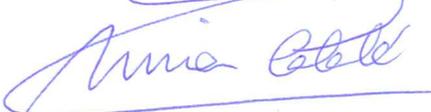







ÁMBITO 5.

RETRIBUCIÓN

   Victoria R.
  
  

Ámbito 5. Retribución.

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



Handwritten signatures in blue ink, including names like Victoria R. and others, located at the bottom of the page.

ÁMBITO 6.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the right side is clearly legible as 'Victoria R.'.

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

ACCIÓN NÚMERO: 6.1. Difusión de las Medidas de Conciliación.

TIPO: Positiva

INDICADOR % de permisos desagregado por género y tipología

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de HIDRAQUA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, a fin de fomentar su conocimiento y que sean solicitadas de forma equitativa por mujeres y hombres, garantizando que el uso las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Definición de los medios de comunicación.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos

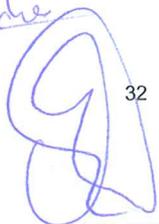
Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO: Mayo 2016

FECHA FIN: Mayo 2017




 Victoria R



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

ACCIÓN NÚMERO:	6.2. Nuevas Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Medidas de conciliación existentes
OBJETIVO:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Promover y analizar nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral aplicables a la plantilla de la empresa	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Mayo 2017

[Handwritten signatures in blue ink]

Victoria R.

II Plan de Igualdad de Hidraqua

33

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

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

TIPO: Positiva

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

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

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de HIDRAQUA

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN
Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles previstas por la Ley para la Protección de las víctimas de violencia de género.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos
Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO: Noviembre 2016

FECHA FIN: Marzo 2017

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

Il Plan de Igualdad de Hidraqua

Victoria R.

34

ÁMBITO 7.

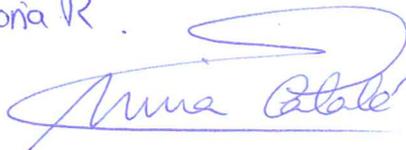
PREVENCIÓN DEL ACOSO



II Plan de Igualdad de Hidraqua

Victoria R.

35

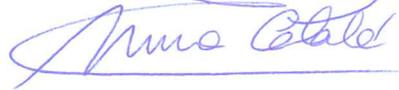


Ámbito 7. Prevención del Acoso.

ACCIÓN NÚMERO:	7.1. Difusión del Protocolo de Acoso.
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Elaboración Tríptico
OBJETIVO:	Informar a la plantilla en relación a la existencia del Protocolo para la Prevención del Acoso
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de HIDRAQUA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	
Elaborar tríptico para difundir el Protocolo de Actuación en materia de Acoso.	
Asimismo se definirán otros canales de comunicación que se consideren efectivos.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos
	Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Junio 2016
FECHA FIN:	Marzo 2017

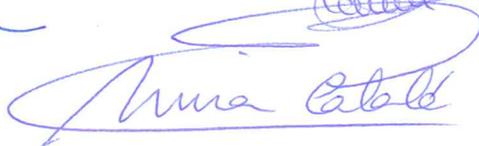


Victoria R.



ÁMBITO 8.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ASOCIADOS
AL EMBARAZO Y LACTANCIA

  Victoria R. 
   
  

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

ACCIÓN NÚMERO: 8.1. Revisión de las medidas de Prevención.

TIPO: Positiva

INDICADOR Informe de PRL

OBJETIVO: Actualización de las medidas de prevención

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de HIDRAQUA

RESPONSABLES: PRL

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

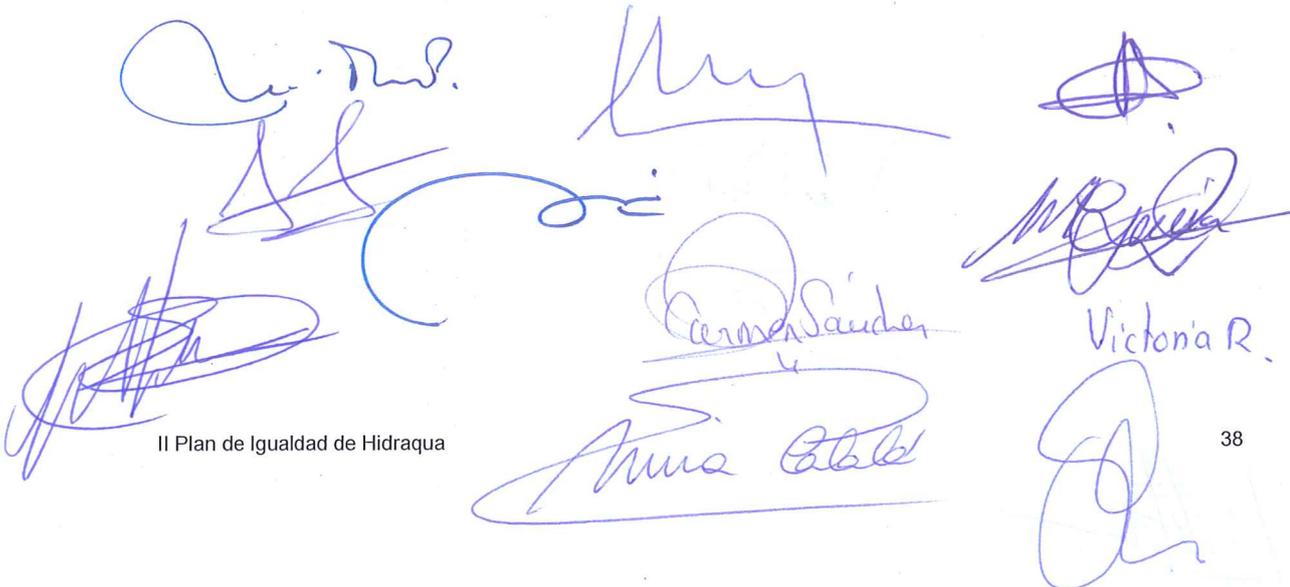
Elaborar documento de PRL con carácter anual, a fin de asegurar que las medidas de prevención a aplicar por embarazo y lactancia se ajustan a la realidad laboral del momento.

RECURSOS NECESARIOS: Recursos Internos

Dificultad Implantación: Media

FECHA INICIO: junio 2016

FECHA FIN: Revisión anual



Handwritten signatures in blue ink, including names like Carmen Saucedo, Anna, and Victoria R.