

# ***PLAN DE IGUALDAD***

***2020-2023***

***EMPRESA MIXTA DE AGUA  
DE LAS PALMAS S.A.***

## 1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establecen nuevas obligaciones para las empresas.

La **Empresa Mixta de Agua de Las Palmas (Emalsa)**, posee una plantilla de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras. Conforme a las previsiones legales, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior se concretan en la elaboración de un Plan de Igualdad, con un contenido que se ha ampliado con el mencionado RDL 6/2019.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad toma como base el trabajo realizado por la Comisión de Igualdad constituida al efecto por EMALSA, tras el diagnóstico inicial mediante encuestas personales y anónimas distribuidas entre las personas trabajadoras de la Compañía.

## 2. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Emalsa, en todos centros de trabajo actualmente establecidos y en los que en un futuro se puedan establecer.

## 3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años (2020-2023). Anualmente se podrá revisar e incorporar las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas así como los cambios sociales y/o legislativos.

#### 4. DIAGNÓSTICO INICIAL

En cumplimiento con lo establecido en el art. 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, la Comisión de Igualdad realizó un Diagnóstico Inicial sobre las materias relativas a:

- Situación actual mujeres y hombres
- Selección e Incorporación
- Formación
- Promoción y Planes de Carrera
- Retribuciones
- Tiempo de Trabajo, Conciliación y Comunicación
- Riesgos Laborales
- Comité de Empresa, delegados/as sindicales.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece la ampliación del número de empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad (con más de 50 trabajadores/as), la obligación de inscribir el Plan de Igualdad en un Registro ON LINE (pendiente de desarrollo reglamentario), creación de un registro salarial con el objetivo de luchar contra la brecha salarial por razón de género, y la obligación de un contenido mínimo previo diagnóstico negociado con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3 /2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), hace preciso también establecer un Protocolo de Garantía de Derechos Digitales, motivado por la creciente digitalización del trabajo y los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas que han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales y su regulación.

El diagnóstico llevado a cabo entre las personas trabajadoras para conocer la situación actual de EMALSA ha permitido conocer aspectos suficientes de la plantilla, detectar las necesidades de la organización en materia de igualdad y definir en su caso los objetivos de mejora.

#### 5. OBJETIVOS GENERALES

Se consideran objetivos del presente Plan de Igualdad:

1. Establecer como parte de la cultura entre los/as mandos, un estilo de liderazgo y un modelo de gestión de personas basado en el respeto por la Igualdad de Oportunidades, la Conciliación y el respeto a la Diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y garantice las mismas oportunidades profesionales de empleo, selección, retribución, formación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.

2. Mejorar la percepción por parte de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
3. Preservar las condiciones legales y/o convencionales para la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
4. Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección, promoción interna, retribución salarial y medidas de conciliación y resto de condiciones laborales, incluidas la igualdad de remuneración por razón de sexo.
5. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a ofensas de naturaleza sexual.
6. Establecer un plan de acción.

## 6. PLAN DE ACCIÓN

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Reclutamiento y Selección de Personal	1	La Empresa seleccionará y contratará al personal necesario sin tener en cuenta su sexo para cualquier puesto dentro de ella, con el único requisito de los conocimientos y aptitudes requeridas para esas funciones.
	2	Participación durante periodos de excedencia por motivos familiares, en procesos de promoción.
Formación	3	Cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
	4	Difusión de la Ley de Igualdad.
	5	Formación especial en materia de igualdad, conciliación y acoso.

Promoción y Planes de carrera	6	Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y vacantes.
Tiempo de trabajo y conciliación	7	Permiso como acompañante a consulta médica.
	8	Prestar especial atención, en materia de conciliación familiar, a las personas trabajadoras en régimen de turno rotativo.
	9	Facilitar el cuidado de hijos menores o familiares mayores.
	10	Víctimas de violencia de género. Horas de libre disposición.
	11	Reducción de jornada por hospitalización de hijo/a menor.
	12	Desconexión Digital.
	13	Adaptaciones de jornada conforme al ET
Salud y Riesgos Laborales	14	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
	15	Órganos colegiados paritarios de gestión de los casos denunciados de acoso en cualquiera de sus tipos.
	16	Compromiso de la empresa de luchar contra el acoso en cualquiera de sus variantes.
	17	Uso de intranet como herramienta de divulgación del Plan y acciones de Igualdad y conciliación, así como los protocolos ante situaciones de acoso.
Remuneración	18	Igualdad de remuneración por razón de sexo.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Reclutamiento y Selección de Personal	1	La Empresa seleccionará y contratará al personal necesario sin tener en cuenta su sexo para cualquier puesto dentro de ella, con el único requisito de los conocimientos y aptitudes requeridas para esas funciones.
	2	Participación durante periodos de excedencia por motivos familiares, en procesos de promoción.

1. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes, de lenguaje sexista y de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluida las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
2. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de la empresa.

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Formación	3	Cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
	4	Difusión de la Ley de Igualdad.
	5	Formación especial en materia de igualdad, conciliación y acoso.

3. Promover la realización de cursos y jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades en el seno de la organización de la Empresa.
4. Promover la difusión y conocimiento de la de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través de los medios de comunicación formales de la Empresa.

5. Informar a todo el personal de la empresa de las acciones de formación especialmente en materia de igualdad, conciliación y acoso sexual que organice la empresa.

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Promoción y Planes de Carrera	6	Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y vacantes.

6. Garantizar en las ofertas de empleo y la publicación de las vacantes la no existencia de lenguaje sexista y de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Tiempo de Trabajo y Conciliación	7	Permiso como acompañante a consulta médica.
	8	Prestar especial atención, en materia de conciliación familiar, a las personas trabajadoras en régimen de turno rotativo.
	9	Facilitar el cuidado de hijos menores de 12 años o familiares mayores dependientes a su cargo.
	10	Víctimas de violencia de género. Horas de libre disposición.
	11	Reducción de jornada por hospitalización de hijo/a menor.
	12	Desconexión Digital.
	13	Adaptaciones de jornada conforme al ET.

7. Se facilitará la asistencia, en concepto de permiso no retribuido y por el tiempo estrictamente necesario, a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

8. La empresa prestará especial atención, en materia de conciliación familiar, a las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turno rotativo.

9. Las personas trabajadoras podrán hacer uso, dentro de sus días anuales correspondientes por asuntos propios, para disfrutar hasta un máximo de dos de ellos de forma fraccionada en cuatro tiempos (dos tiempos de la mitad de cada una de estas jornadas diarias), para facilitar el cuidado de hijos/as menores de 12 años o personas mayores dependientes a su cargo.
10. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de estas horas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.
11. Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del /de la menor en el centro hospitalario.
12. Desconexión Digital. Compromiso de elaborar, en este primer año de vigencia del presente Plan de Igualdad (2020) y en el seno de la Comisión de Igualdad constituida para la elaboración de este Documento (con representación de la Empresa y de los Trabajadores), una Política de Desconexión Digital, conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como su intimidad personal y familiar.
13. Adaptación de la jornada conforme al ET. En base al artículo 34,8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Hasta su inclusión en los convenios colectivos, los términos del ejercicio del derecho referido serán los pactados por la Dirección de la Empresa y la Representación Unitaria de los centros de trabajo en el presente Plan de Igualdad, por tanto, será la Comisión de Igualdad la encargada de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, velando por los intereses de la persona que solicitase la adaptación de su jornada de trabajo, ponderando dicha solicitud con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y considerando el grado de afectación que la aceptación de dicha solicitud pudiera suscitar en el resto del personal.



Ante una solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación de la Comisión de Igualdad con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Dentro de este periodo, la Comisión de Igualdad emitirá informe sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos de razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud planteada. A la finalización del periodo de negociación, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición si procediese, o bien planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la Jurisdicción Social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como por lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación.

Área de Actuación	ACCIONES	
	Nº	Aspectos de Mejora
Salud y Riesgos Laborales	14	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo.
	15	Órganos colegiados paritarios de actuación en los casos denunciados de acoso.
	16	Compromiso de la empresa de luchar contra el acoso en cualquiera de sus variantes.
	17	Uso de intranet como herramienta de divulgación del Plan y acciones de Igualdad.

14. La empresa debe disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo.

15. Creación de Órganos colegiados paritarios (Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras) que canalicen y gestionen las denuncias presentadas por situaciones de acoso.
16. Se incluirá dentro de los principios de la empresa el compromiso de luchar contra el acoso en el trabajo en cualquiera de sus variantes, y se difundirá una actitud de absoluto rechazo por parte de la Dirección de la empresa a este tipo de conductas.
17. La Empresa reservará en la intranet un espacio exclusivo para difundir el Plan de Igualdad, incluyendo un buzón de sugerencias, y un canal directo de denuncias ante situaciones de acoso que será canalizado a través del departamento de Recursos Humanos.

Área de Actuación	ACCIONES	
	Número	Aspectos de Mejora
Remuneración	18	Igualdad de remuneración por razón de sexo.

18. Remuneración. La igualdad de remuneración constituye un activador fundamental de la igualdad de género, por ello EMALSA garantizará la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse en ningún caso discriminación alguna por razón de sexo.

## 8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente, cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso en cualquiera de sus formas, EMALSA se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo igualitario y sin situaciones de acoso.

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se identificarán una serie de indicadores de seguimiento de los objetivos y de las medidas previstas en el Plan que permitan valorar de una manera rigurosa el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

Las evaluaciones tendrán una periodicidad anual, y se analizarán los indicadores que se exponen a continuación dentro del primer semestre del año siguiente al que sea objeto de análisis, siendo la primera reunión de seguimiento en 2021, con los estudios llevados a cabo del año anterior (2020).

Dichos indicadores servirán para abordar las materias que regula el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, como son:

- Acceso al empleo, en el que realice estudio del personal incorporado en EMALSA, ya sea de contratación directa o a través de ETT.
- Clasificación Profesional, en el que se realice estudio del personal de EMALSA que haya experimentado un cambio de condiciones que afectan a su categoría o grupo profesional.
- Promoción profesional, en el que se realice estudio del personal de EMALSA que haya experimentado un plan de carrera concedido por la Dirección de la Empresa.
- Formación, en el que se realice estudio del personal de EMALSA que haya participado en las acciones formativas impartidas por la Compañía.
- Retribuciones, en el que se realice estudio en el que se verifique que el personal de EMALSA tienen las mismas condiciones salariales cuando realicen las mismas funciones, a excepción de los conceptos vinculados a la antigüedad o que cuyo cálculo tenga base en la antigüedad de la persona trabajadora.
- Ordenación del tiempo de trabajo, en el que se realice estudio acerca del respeto de los períodos de descanso diario, de descanso semanal, de la duración máxima del trabajo semanal, de las vacaciones anuales y de determinados aspectos del trabajo a turnos. También se revisarán los casos en los que haya participado la Comisión de Igualdad con respecto a las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras en relación a las adaptaciones de la jornada de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en el que se realice estudio de las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras de EMALSA en las materias que se regulen en el Convenio Colectivo de aplicación, o las que las partes han acordado en este plan de igualdad.

- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, incluyendo el acoso laboral, realizando estudio de los casos que se hayan podido presentar y el cumplimiento de los protocolos establecidos por las partes para estos casos.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de marzo de 2020.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and curves.

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping curve that ends in a sharp point.

A handwritten signature in blue ink, which includes the name 'Pablo García' written in a cursive style. The signature is enclosed in a large, oval-shaped loop.