

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AGUA Y JARDÍN

2023-2027

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Partes suscriptoras	4
1.2 Ámbito de aplicación	4
1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	4
1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento	6
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AGUA Y JARDÍN.....	7
2.1 Un punto de partida.....	8
2.2 Algunos datos claves. Resumen diagnóstico.....	8
3. MEDIDAS DE IGUALDAD	12
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	30

1. INTRODUCCIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AGUA Y JARDÍN, S.L.					
NIF	B26120964					
Domicilio social	Camino Pradoviejo s/n					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1990					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Jardinería					
Descripción de la actividad	Comercio de flores y plantas, jardinería, limpieza e instalaciones deportivas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	26	Hombres	50	Total	76
Centros de trabajo	Centro. T Padroviejo (69 personas) y Centro T. Garden (7 personas)					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

EL 1 de junio de 2023 se firmó el **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Agua y Jardín**, con el objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1 Partes suscriptoras

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan con los sindicatos debidamente acreditados para la negociación, y la representación de la empresa, que conforman la Comisión Negociadora.

Reunidos, la parte empresarial y con los sindicatos debidamente acreditados para la negociación, en **Logroño a 18 de octubre de 2022, se aprueba la Constitución de la Comisión de Igualdad de la Empresa Agua y Jardín S.L.**

La composición de la Comisión es paritaria entre la empresa y los sindicatos debidamente acreditados para la negociación, designando a las personas que a continuación se relacionan:

Por parte de la empresa:

- Ignacio Menchaca Cano. Gerente
- Belén Alcolea González. Jefa de administración

Asesoría externa, Praxis Gabinete Social, en la persona de Lorena Almazán Ruiz-Bazán (Agente de Igualdad)

Por la parte social:

- Javier García Calos de CC.OO. La Rioja. Asesora: Carmen Garrido Rodríguez (Agente de Igualdad)
- José Antonio Jorge Divar de UGT La Rioja. Asesora: Leire López- Davalillo Valladolid (Agente de Igualdad)

1.2 Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad será de aplicación la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las cedidas por empresas de trabajo temporal durante el periodo de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El presente Plan se aplica en todos los centros de trabajo de la compañía.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la **negociación seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, previa evaluación final del Plan vigente.**

1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El I Plan de Igualdad de AGUA Y JARDÍN, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027 vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el I Plan de Igualdad de Agua y Jardín S.L **deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la **revisión implicará la actualización del diagnóstico**, así como de las medidas del Plan de igualdad.

El procedimiento para las modificaciones que pudieran surgir del I Plan de Igualdad de Agua y Jardín, acordado en el seno de la Comisión Negociadora, consistirá en la realización, de cuantas reuniones sean necesarias de las personas que conforman la Comisión de Seguimiento, con el fin de establecer tanto la necesidad de actualización del diagnóstico, así como el establecer las medidas y acciones determinadas en relación con los resultados de la evaluación y seguimiento de las medidas actuales. En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Identificación del objeto de la modificación.
- Determinar a qué fase del Plan afecta la modificación.
- Presentación, ante la Comisión de vigilancia y seguimiento, de la propuesta de modificación.
- Analizar, negociar y acordar en el seno de la Comisión de vigilancia y seguimiento la modificación presentada.
- El acuerdo de modificación requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
- En caso de acuerdo y aprobación se realizarán los cambios acordados en el documento del Plan de Igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra al finalizar el Plan**, así como cuando sea solicitado por algunas de las partes que componen la Comisión de vigilancia seguimiento.

A través de la evaluación del Plan se pretende conseguir:

- Analizar el proceso de desarrollo del Plan.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos señalados.

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad en la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo) o acuerdo que le sustituya.

1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento

La Comisión de seguimiento y vigilancia se constituye en Logroño el 1 de junio de 2023.

Se acuerda, en el seno de la Comisión de Negociación, que la Comisión de vigilancia y seguimiento estará compuesta por **4 personas, de las cuales 2 representarán a la empresa y 2 de los sindicatos debidamente acreditados para la negociación.**

Por parte de la empresa:

- Ignacio Menchaca Cano. Gerente
- Belén Alcolea González. Jefa de administración

Por la parte social:

- Javier García Calos de CC.OO. La Rioja.
- José Antonio Jorge Divar de UGT La Rioja.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, que dejará constancia de todas ellas mediante la elaboración de la correspondiente acta de reunión en la que deberá recoger los contenidos tratados en la misma.

De carácter ordinario, se celebrará **una reunión bianual para el seguimiento y vigilancia** de la aplicación y desarrollo de las medidas del I Plan de Igualdad de Agua y Jardín.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AGUA Y JARDÍN

Con la implantación del Plan de Igualdad se pretende alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que conforman la plantilla Agua y Jardín.

Principios que rigen el Plan de Igualdad

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Agua y Jardín, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Objetivos del Plan

Generales:

- Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas sus áreas.

Específicos:

- ✓ Cultura organizacional: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género, haciendo que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. Establecer la figura de responsable de igualdad dentro de la compañía.
- ✓ Selección y contratación: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.
- ✓ Promoción: Fomentar y aplicar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- ✓ Formación: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa. Formar para la igualdad, y frente el acoso sexual o por razón de sexo a la plantilla y cargos de responsabilidad.
- ✓ Política retributiva: Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- ✓ Conciliación: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Impulsar medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
- ✓ Salud laboral: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- ✓ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo: Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Comunicación: Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

- ✓ Información y sensibilización: Formar y sensibilizar, a las personas de la plantilla, en materia de igualdad y diversidad, así como acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Violencia de género: Aplicar la legislación vigente y divulgar los derechos de las víctimas de violencia de género. Difundir y aplicar las medidas específicas de atención a las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.

2.1 Un punto de partida.

En 2022 se ha realizado un análisis detallado sobre la realidad de la empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el presente Plan.

Se realizó una recogida de datos y recabó documentación de la empresa en relación con la información referente a la plantilla y la gestión de los RR.HH. en materia de igualdad a través de indicadores de género, y análisis y evaluación del impacto de género en la empresa.

Para la realización del **Diagnóstico de situación 2022** se han analizado los datos obtenidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, así como la documentación recabada que ha aportado la empresa a través de diversas fuentes de los datos relativos al año 2021.

Una vez recopilados los datos de la empresa se ha procedido al análisis de estos desde la perspectiva de género utilizando diversas herramientas.

2.2. Resumen diagnóstico. Algunos datos claves

El total de **personas en alta en Agua y Jardín** durante el año 2021 han sido 76 personas, de las cuales un 34,21% han sido mujeres (26) y un 66,66% de hombres (50), los datos indican que existe un **desequilibrio en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la plantilla** de Agua y Jardín.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por centros de trabajo**:

- En el Centro de trabajo Pradoviejo, del total de las personas en alta (69), un 28,98% han sido mujeres (20) y un 71,01% hombres (49).
- En el Centro Garden el total de las personas en alta (6), un 83,33% han sido mujeres (5) y un 16,66% hombres (1).

Al hablar de las **características organizacionales** de Agua y Jardín en relación con la igualdad y sus políticas, se puede establecer que es una empresa con muchos años de actividad y en la que sus valores, la filosofía y la misión, así como los sistemas de gestión de calidad y responsabilidad social, permiten **establecer que existen oportunidades para incorporar la igualdad como un elemento central de su cultura**.

Al hablar de la **situación de las mujeres y los hombres en la compañía**, cabe señalar el **destacado desequilibrio** que existe entre la presencia de hombres y mujeres, dándose una **infrarrepresentación de mujeres**, tal y como señala el índice Ifem (<1).

Esto puede indicar la existencia de barreras que impiden el acceso y/o la permanencia en la organización, motivadas al ser un sector históricamente masculino, baja oferta de mujeres para algunos puestos, entre otras.

Hay que señalar que en la compañía existen puestos históricamente masculinos y otros tradicionalmente femeninos donde se encuentra concentrado un mayor número de mujeres.

En cuanto a la **edad de la plantilla** el mayor porcentaje, tanto de hombres como de mujeres, se encuentra concentrado en la franja de 46 a 55 años y en la franja de 30 a 45 años.

En cuanto al **tiempo en la compañía**, el mayor porcentaje de la plantilla se centra en la franja de 10 años o más. Por tanto, se establece la existencia de una importante estabilidad de las personas en la empresa. Cabe destacar, la franja de menos de 1 año donde se concentra un importante porcentaje, esto es debido a que de manera estacional se da un aumento del volumen de trabajo.

Al hablar de **cargos de responsabilidad**, se da una **segregación vertical** en la compañía, ya que destaca el escaso número de mujeres en cargos de responsabilidad. Esto implica la necesidad de establecer, en el I Plan de Igualdad, medidas que favorezcan el acceso de las mujeres de la compañía a puestos de responsabilidad.

En cuanto a las **categorías profesionales** el mayor porcentaje de la plantilla masculina se concentran en la categoría profesional de *oficialía de jardinería y peonaje*. El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la categoría de *limpieza y auxiliar de floristería*. Se puede establecer, por tanto, la existencia de **segregación horizontal**, es decir, las mujeres se agrupan principalmente en puestos habitualmente femeninos.

Con relación al **tipo de contrato**, existe un elevado porcentaje de la plantilla con contrato *indefinido a tiempo completo*. Aunque cabe destacar el alto porcentaje de mujeres con contrato *indefinido a tiempo parcial*, existe por tanto una importante parcialidad entre las mujeres de la compañía. No obstante, se puede establecer que existe una **estabilidad contractual** de la plantilla.

De las **incorporaciones durante el año** los datos nos indican que existe un cierto equilibrio, en las nuevas contrataciones, entre mujeres y hombres. Durante las nuevas contrataciones no ha habido procesos de selección ya que las personas contratadas o bien ya habían estado en otras ocasiones contratadas por la empresa, o por recomendaciones de personas trabajadoras o externas a la empresa.

Durante el periodo analizado 5 personas han recibido **formación** (sistemas de gestión ISO) de las cuales un 20 % han sido mujeres y un 80% hombres.

En el último año (2021) se han realizado 3 **cambios de categoría profesional**, de peonaje de jardinería (grupo 21) a auxiliar de jardinería (Grupo 18), siendo en la totalidad hombres.

El cambio de categoría se ha realizado debido a que ha habido conversión de contrato pasando del contrato por obra y servicio a contrato indefinido, se ha aprovechado esta conversión de contrato para realizar el cambio de categoría profesional, ya que las 3 personas llevaban casi dos años en la categoría de peonaje y el convenio establece que en esta categoría no se puede superar el periodo de dos años.

En cuanto a la **brecha salarial** en los puestos/grupos en los que ambos sexos están representados. Cabe destacar que **los porcentajes de mayor diferencia retributiva entre mujeres y hombres en Agua y Jardín, es debida a los complementos extrasalariales**, dichos completos son aquellas retribuciones que percibe la persona trabajadora pero que no se encuentran ligadas al trabajo que realiza dentro de la empresa, de ahí que las brechas salariales en este concepto no sean consideradas significativas, aunque superen el 25%. En el resto de los conceptos retributivos analizados no se dan brechas salariales significativas.

En cuanto a las **conclusiones obtenidas Auditoría retributiva**. Hemos indicado que existen actividades feminizadas (limpieza, comercio menor de flores y plantas) y masculinizadas (jardinería) y que hemos analizado los Convenios Colectivos no encontrando sesgos de género. Se ha procedido a realizar una detallada valoración de los puestos de trabajo. Dichas valoraciones se han realizado por actividad, obteniendo agrupaciones en funciones de puestos de trabajo de igual valor. Se ha analizado cada una viendo si se encuentra feminizada o masculinizada. Se han detallado los factores concretos que han dado lugar a cada valoración distinguiéndolos por categoría, habiendo concretado que factores son valorados dentro de cada una de las distintas categorías.

De acuerdo con todo lo anteriormente detallado podemos concluir que las diferencias retributivas dentro de AGUA Y JARDÍN S.L., si nos atenemos a los salarios equiparados, no son significativas, siendo cero en la mayoría de los casos y no implican la existencia de discriminación por razón de género ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de cada persona. En todo caso las diferencias obtenidas han sido debidamente justificadas, objetivamente, y se basan en los llamados factores desencadenantes de dichas diferencias como son el complemento por antigüedad, pluses por transporte, actividad o asistencia, así como por la existencia de contratos a jornada total o parcial, contratos temporales e indefinidos y el desarrollo de actividades de carácter estacional. También por la existencia de situaciones, tradicionalmente más habituales entre las mujeres, de reducción de jornada o excedencias por cuidado de menores. En consecuencia, AGUA Y JARDÍN S.L. estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Destaca, que del total de la plantilla de la compañía las **personas con reducción de jornada por cuidado de hijos/as son en su totalidad mujeres**, lo que indica la necesidad de establecer en el I Plan de Igualdad de la compañía medidas que faciliten la conciliación familiar, personal y laboral con el fin de evitar las reducciones de jornada para ejercer la conciliación

En cuanto a la **distribución de la plantilla tipo de jornada**, el mayor número de las personas, en relación con el total de la plantilla, se concentra en la **jornada completa**, siendo en la **jornada parcial** un mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Al hablar del **tipo de jornada**, el mayor porcentaje de personas de la plantilla se encuentra en la jornada completa (40 horas/semana). Destaca que un número elevado de la plantilla femenina tienen una jornada entre 20 y 35 horas semanales y de menos de 20 horas semanales, siendo un número poco significativo en el caso de la plantilla masculina. Por tanto, en el I Plan de Igualdad de Agua y Jardín habrá que establecer medidas que aumenten el número de horas semanales entre la plantilla femenina.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por turnos de trabajo**:

- En jardinería es en horario de mañana durante todo el año.
- En instalaciones deportivas se trabaja en horario de mañana o tarde según calendario de las instalaciones.
- En limpieza, en horario solo de mañana.

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

- Venta de flores y plantas a jornada partida de lunes a viernes y sábados y festivos en horario de mañana según calendario.

Agua y Jardín disponen de un **Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, de aplicación en ambos centros de trabajo.**

Sus características principales son:

El protocolo **se aplicará** a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

AGUA Y JARDÍN S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En cuanto a las **características del área de salud laboral en Agua y Jardín** y de aplicación a los dos centros de trabajo, se establece que actualmente no existe estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género, ni existen medidas implantadas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

La compañía **no tiene implementada en el área de comunicación e imagen empresarial** la perspectiva de género con un uso del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

Los canales de comunicación de la empresa para dar a conocer las ofertas de empleo son: Comunicación interna (boletín, tablón anuncios...).

La empresa **no dispone de medidas específicas**, distintas a las de la legislación vigente, para **mujeres víctimas de violencia de género.**

En la actualidad la empresa **no tiene contratadas a mujeres víctimas de violencia de género.**

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el siguiente apartado se desarrollan las medidas y acciones contempladas en el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Agua y Jardín 2023-2027**.

N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	LÍMITE PLAZO EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa						
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, e informe a la Comisión de Seguimiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar en la cultura organizacional el principio de igualdad y no discriminación						
2	Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, y su posterior difusión entre la plantilla y las nuevas incorporaciones	Incorporado en la totalidad de los documentos Medios y canales por los que se ha difundido N.º de personas que lo han recibido	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024	Modificar la documentación interna y externa, relacionada con la cultura organizacional en la que se incorpore la igualdad de género y la no discriminación de manera explícita. Hacer que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. Y difundir entre la plantilla, así como entre las nuevas incorporaciones
3	Crear un espacio donde la plantilla pueda presentar dudas y/o sugerencias en materia de igualdad.	Buzón creado N.º de personas que ha hecho uso desagregado por sexos	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Crear un buzón o correo electrónico que sea conocido por toda la plantilla, donde la misma pueda presentar sus dudas y/o sugerencias en materia de igualdad. Gestionado por Gerencia
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN						

OBJETIVO: Asegurar el principio de igualdad en la selección y contratación del personal.						
4	Las ofertas de empleo anunciadas internas o externamente, utilizarán lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas. N.º ofertas publicadas N.º ofertas redactadas en lenguaje inclusivo	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Uso del lenguaje e imagen inclusiva en todas las ofertas de empleo de la compañía.
5	Desarrollar un procedimiento de selección con perspectiva de género.	Proceso elaborado y aplicado N.º de solicitudes en cada proceso desagregada por sexo	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre del 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Diseñar, dentro de la Comisión de Seguimiento, un modelo para los procesos de selección y contratación, con recomendaciones para una selección bajo los criterios de igualdad y con perspectiva de género evitando los sesgos
7	Revisar en las descripciones de puestos, eliminando en los requisitos de la vacante la existencia de competencias sesgadas hacia un género u otro.	Descripción de puestos revisada. N.º y puestos revisados. Nueva descripción de puestos revisados	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Establecer en las descripciones de los puestos ofertados el uso del lenguaje inclusivo y la eliminación de descripciones que contengan sesgos de género. Ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad etc....
8	Ampliar fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, en puestos con infrarrepresentación femenina.	N.º de fuentes ampliadas y cuáles son las nuevas fuentes de reclutamiento Impacto en la contratación de mujeres (nº de mujeres contratadas o candidaturas recibidas)	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre del 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2026	Con el objetivo de ampliar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en los puestos masculinizados, se podrán ampliar las fuentes de reclutamiento, (bolsa de trabajo de escuelas profesionales, acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos y otros organismos públicos y/o privados etc....)
OBJETIVO: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.						

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

9	Establecer el principio en los procesos de selección, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se priorizaran las candidaturas del sexo menos representado en el puesto.	Incorporar este principio en los procesos de selección. N.º veces que se ha utilizado / N.º procesos de selección	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Establecer en los procesos de selección el principio de, que, en condiciones de equivalente idoneidad para el puesto, se priorizaran las candidaturas de mujeres, principalmente en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina
10	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	N.º de solicitudes y n.º de vacantes cubiertas por contratación interna y n.º de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Favorecer y priorizar que ante vacantes sean cubiertas por personal de la plantilla favoreciendo el sexo menos representado en la vacante.
11	Aplicar la medida de acción positiva, favoreciendo que las ofertas de puestos de jornada completa, preferentemente se cubran con personal interno que este a jornada parcial del sexo infrarrepresentado en el puesto ofertado	N.º contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo N.º contrataciones totales	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Cuando existan dentro de la empresa ofertas de empleo a jornada completa, se favorecerá la contratación interna del personal que este a menor jornada y menos representado en el puesto ofertado.
12	Ampliar la plantilla femenina en un 20%	N.º de mujeres de nueva contratación durante el año % aumento de mujeres Distribución de la plantilla por puesto o departamento	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Plantearse el objetivo de ampliar la plantilla femenina, en, al menos, un 20% con respecto a los datos de 2022, priorizando los puestos en los que están infrarrepresentadas.
13	Fomentar que lleguen candidaturas femeninas a la empresa sobre todo para aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas	N.º y tipo de acciones para fomentar la contratación femenina Impacto sobre las candidaturas femeninas (n.º de candidaturas recibidas)	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Instar a las mujeres a enviar candidaturas a la empresa, mediante, por ejemplo, campañas, mención en las ofertas de trabajo, colaboración con centros de formación etc.
14	Informar a la comisión de seguimiento del plan de	Actas de las reuniones periódicas con Comisión	Departamento de Administración	Anualmente desde la	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la

	igualdad de los datos estadísticos relativos a la selección y reclutamiento desagregado por sexos. Distribución de la plantilla	de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores (distribución plantilla, candidaturas, selección y contratación)		aprobación del Plan		selección y acceso, desgregados por sexo, por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y centro de trabajo.
PROMOCIÓN Y DESARROLLO						
OBJETIVO: Fomentar y aplicar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción						
15	Establecer el principio que en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo menos representado en el puesto promocionado	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. N.º de veces que se ha utilizado / N.º de promociones realizadas	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Promoción bajo el principio de igualdad, y criterios objetivos competenciales para el puesto.
16	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados sin sesgos de género	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Establecer el proceso de promoción dentro de la Comisión de seguimiento. En el que las cualificaciones y competencias no estén sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
17	Publicar las vacantes de forma que lleguen a toda la plantilla	Forma de difusión de las vacantes y N.º de vacantes difundidas	Departamento Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Publicar las vacantes que surjan en la empresa de tal forma que toda la plantilla sea conocedora de las mismas independientemente de su sexo, puesto, tipo de jornada etc....
18	Informar a las mujeres de la plantilla sobre la posibilidad de plantear su deseo de promocionar.	N.º de mujeres que solicitan promocionar N.º de mujeres promocionadas	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Animar a las mujeres de la plantilla a que comuniquen su deseo de promocionar a través de RR.HH., informándoles de

						las competencias a desarrollar para ser considerada la promoción.
19	Informar a la comisión de seguimiento de sobre las promociones realizadas en la compañía.	N.º de candidaturas presentadas desagregadas por sexo. N.º de personas promocionadas desagregadas por sexo. Análisis de los puestos desagregada por sexo y comparativa con los datos del diagnóstico de situación de 2022.	Departamento Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la promoción, disgregados por sexo, por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, y formación y centro de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

20	Elaborar una descripción objetiva de las tareas y funciones de los perfiles de la compañía, utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Evitando o, por los menos limitando, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Descripción y definición de los puestos, con denominaciones neutras 100% puestos elaborados 100% descripciones sin sesgos	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Elaborar, en el seno de la Comisión de seguimiento, la descripción de los perfiles de la compañía de manera objetiva y eliminando los posibles sesgos de género. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o
----	--	---	--	----------------	---	--

						cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
OBJETIVO: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa						
21	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	N.º de solicitudes por proceso desagregadas por sexo N.º de candidaturas finales por proceso desagregado por sexos Resultado de la contratación	Gerencia	A la Aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
22	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo y centro de trabajo	Gerencia Departamento de Administración	Anual desde la aprobación del plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos
FORMACIÓN						
OBJETIVO: Formar y sensibilizar en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.						
23	Plan de formación con perspectiva de género	Plan de formación elaborado	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Diseñar un Plan de formación con perspectiva de género (contenido de los cursos, uso de imágenes etc.)
24	Añadir un módulo de formación en igualdad dentro del Plan Formativo de la empresa (mínimo 6 horas)	Módulo añadido N.º de personas formadas desagregada por sexo Tipo y nº de horas de formación realizada Contenido de la formación	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Añadir un módulo específico en materia e igualdad de trato y oportunidades con la finalidad de que, pasados los cuatro años de vigencia del Plan, toda la plantilla haya recibido dicha formación. De un mínimo de 6 horas

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

25	Formación específica en violencia de género.	N.º de personas formadas, desagregada por sexos N.º de horas y tipo de formación	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Formar, como mínimo, a las personas con puestos de responsabilidad en materia de violencia de género con la finalidad no solo de que conozcan los derechos de las víctimas, sino también que estén sensibilizadas en la materia.
26	Informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad, violencia de género, y acoso sexual y por razón de sexo, y diversidad	N.º de actos realizados N.º de personas desagregada por sexos Contenido y horas de las campañas realizadas	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla, priorizándose las personas que tienen personas a su cargo.
27	Formación, a la comisión instructora, sobre prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo	Módulo incluido en la formación inicial. N.º de acciones formativas impartidas N.º de horas y contenido	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo dirigida a las personas que componen la Comisión instructora ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
28	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción. (mínimo 20 horas)	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a las personas de selección principalmente para evitar los sesgos de género a la hora de la contratación. De una duración de al menos 20 horas.
OBJETIVO: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa						

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

29	Favorecer y propiciar que hombres y mujeres accedan en horario laboral a acciones formativas, compatibles con la reducción de jornada y las jornadas parciales	N.º y tipo de formaciones realizadas N.º de personas participantes desagregada por sexos N.º de formaciones en horario laboral N.º de formaciones en total	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Establecer y aplicar las medidas necesarias para que las personas de la compañía accedan a cursos formativos dentro de la jornada laboral, compatibles con las jornadas reducidas y las parciales.
30	Ampliar la oferta formativa relacionadas con la actividad de la empresa, con el fin de potenciar el talento interno y promocionar	N.º y tipo de formaciones realizadas N.º de personas participantes desagregada por sexos, y formación y tipo de puesto	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Ampliar la cartera de cursos de formación orientados a la promoción dentro de la compañía, relacionados con la actividad de la empresa con el fin de potenciar el talento interno y la promoción.
31	Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual que realiza la Compañía.	N.º de persona que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas, disgregadas por sexo, y puesto o departamento.	Departamento Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la formación, disgregados por sexo y media de horas recibidas por cada sexo.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS: Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

32	Realizar anualmente el registro retributivo (R.D 902/2020)	Registro realizado	Departamento Administración	Anual desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Cumplimiento del Real decreto en el que se establece la obligatoriedad de realizar un registro retributivo anual.
33	Realizar la Valoración de Puestos de Trabajo y Auditoria retributiva (R.D 902/2020) Con datos del 2023	Auditoría realizada con datos del 2023	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Cumplimiento del Real decreto en el que se establece la obligatoriedad de realizar

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

						una Auditoría retributiva y valoración de puestos
34	Incluir el principio de igualdad retributiva	Incluido el principio de igualdad retributiva	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Inclusión de este principio en la política retributiva de la empresa, según legislación vigente (R.D 902/2020)
35	Recoger la naturaleza y características de aquellos complementos salariales que no estén regulados por convenio garantizando su objetividad y evitando sesgos de género	Análisis de los conceptos salariales Datos recogidos y contemplados	Departamento Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Objetividad en los conceptos salariales de la empresa, que no estén recogidos en el convenio, evitando los sesgos de género
36	Crear un sistema retributivo objetivo y transparente de aplicación a toda la plantilla por igual.	Sistema creado y validado	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Estandarizar los motivos que pueden derivar en una subida salarial o distribución de incentivos (desempeño, antigüedad, etc.)
37	Informar a la comisión de seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por categoría.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial según Registro retributivo disgregado por sexos.	Departamento de Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Información anual a la Comisión de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la compañía.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL, Y CORRESPONSABILIDAD						
OBJETIVO: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.						
38	Equiparación de los derechos de conciliación a toda la plantilla.	Equiparación realizada	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, Evaluación final: marzo 2027	Equiparar los derechos de conciliación de toda la plantilla y recogerlos en un documento independientemente de cuál sea su convenio de aplicación.

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

39	Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los de la empresa	N.º y canales de comunicación utilizados. N.º de personas informadas	Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Informar y difundir entre la plantilla las medidas de conciliación de la empresa y de la legislación vigente
40	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su idoneidad y valorar la posibilidad de nuevas medidas aún no incluidas.	N.º y tipo de medidas utilizadas, desagregado por sexo. Resultados obtenidos en los cuestionarios N.º y tipo de medidas solicitadas	Departamento de Administración	Anual a la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Conocer el grado de idoneidad del uso de las medidas de conciliación implantadas, mediante cuestionarios dirigidos a la plantilla.
OBJETIVO: Impulsar medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad						
41	Adaptación y alternativas a la reducción de jornada con horarios compatibles con la conciliación familiar, personal y laboral	N.º de reducciones solicitadas N.º de alternativas propuestas y tipo N.º de alternativas aceptadas y tipo	Gerencia Departamento de Administración	Durante la vigencia del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Se estudiarán alternativas a las solicitudes de reducciones de jornadas solicitadas por cuidado de hijo/a o dependiente, procurando ofrecer otras alternativas que no conlleven reducción del salario y cotización. Regular los horarios/turnos que, en la medida que sea posible, sean conciliadores con la vida personal y familiar
42	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	N.º de solicitudes y veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Que el personal disponga del derecho a solicitar la adaptación de la jornada por motivos personales, cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
43	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados	N.º de solicitudes y veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Por excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

44	Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años y familiares de primer grado, con necesidades especiales.	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años y familiares de primer grado, con necesidades especiales
45	Permiso retribuido en caso de interrupción voluntaria del embarazo (IVE)	N.º de mujeres que han hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Con un máximo de 10 días de permiso retribuido en caso de IVE.
46	Disponibilidad de una sala de lactancia	Sala habilitada	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Disponer de un espacio fijo habilitado como sala de lactancia, dispuesto con los medios necesarios para la comodidad de las mujeres que hagan uso de este.
46	Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Cuando este se solicitado y en función de las necesidades personales.
45	Permiso por emergencia familiar (de 1º y 2º grado de consanguinidad).	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Las personas de la plantilla podrán ausentarse sin previo aviso para atender las necesidades de emergencia de menores a su cargo y mayores dependientes por el tiempo necesario.
46	Cheque guardería	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Las personas que lo soliciten dispondrán durante los 3 primeros años el pago único de 100€/anuales para guardería
47	Reducción de la jornada en caso de embarazo con el 100% del salario.	N.º de mujeres que han hecho uso de esta medida	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Las mujeres embarazadas dispondrán de la posibilidad de la reducción de la jornada, a partir

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

		N.º de solicitudes N.º de aplicaciones				de la semana 24 de gestación, manteniéndose el 100% del salario.
48	Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	N.º de campañas realizadas. N.º de personas sensibilizadas	Gerencia Departamento de Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Realizar campañas informativas y de sensibilización, dirigida a toda la plantilla, sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
49	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Informe realizado y revisado por la Comisión de Seguimiento	Gerencia Departamento de Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Información anual a la Comisión de los permisos y medidas usados relacionados con la conciliación.
CONDICIONES DE TRABAJO						
OBJETIVO: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género						
50	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género. Informe anual con los datos estadísticos por sexo y centro de trabajo	Gerencia Departamento de Administración	Anual tras la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Análisis periódico de las condiciones de trabajo (horarios, turnos, temporalidad, parcialidades y cuales quiera otros de interés) de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.
51	Revisión de los modelos de contratación	Revisión realizada N.º y tipo de medidas correctivas aplicadas Distribución de la temporalidad y parcialidad de la plantilla por sexo	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Realizar un estudio sobre cómo ha afectado la reforma laboral a las formas de contratación en la empresa, planteando medidas correctivas en caso de ser necesario
52	Unificar las vacaciones para todo el personal	Unificación realizada	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Asegurarse de que todo el personal dispone del mismo número de días de vacaciones independientemente del convenio de aplicación

SALUD LABORAL

OBJETIVO: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

53	Revisión del Plan de Prevención para asegurar que el género es tenido en cuenta en la Evaluación de Riesgos de los diferentes puestos.	Resultados del estudio. Medidas puestas en marcha con perspectiva de género,	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Que en las evaluaciones de riesgos de los puestos sean tenidos en cuenta los aspectos principales que afectan al sexo.
54	Reconocimientos médicos con perspectiva de género.	Se ha incorporado en los reconocimientos médicos la perspectiva de género	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	La realización de los reconocimientos médicos desde la perspectiva de género (pruebas de tiroides, anemia, problemas relacionados con el dolor y la fatiga, riesgos derivados de las actividades feminizadas, estrés laboral, ginecología y urología ...). Asegurar los reconocimientos médicos con perspectiva de género aparecen en el Plan de Prevención.
55	Informe a la Comisión de seguimiento sobre datos de accidentalidad en la empresa	N.º de accidentalidad desagregado por sexos, causa, y puesto de trabajo.	Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Realizar un informe anual a la Comisión de seguimiento sobre a accidentalidad laboral de la empresa ya que el diagnóstico ha puesto de relieve como los accidentes laborales afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

56	Difundir y aplicar el Protocolo por acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo elaborado. N.º de acciones de difusión e información. N.º de personas que han denunciado situaciones de acoso, disgregada por sexo.	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Difundir entre las personas de la plantilla, así como entre las nuevas incorporaciones, el protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.
----	--	---	--	--------------------------	---	--

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

		N.º y tipo de acciones preventivas que se han aplicado según protocolo.				
56	Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, entre la plantilla	N.º de campañas realizadas Contenido de las campañas	Gerencia Departamento de Administración	Diciembre 2023	Seguimiento: enero 2024, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, en las que, si incluirán los recursos existentes en esta materia tanto a nivel de la Comunidad autónoma de La Rioja como a nivel estatal, para la atención a la víctima
57	Realizar una revisión bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo por acoso sexual y razón de sexo e informar a la comisión de seguimiento	N.º de denuncias presentadas N.º de casos detectados Tipo y N.º de medidas aplicadas	Gerencia Departamento de Administración	Bianual desde aprobación del Plan	Seguimiento: 2025 Evaluación final: marzo 2027	Seguimiento bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, informando sobre estos aspectos a la Comisión de Seguimiento.
COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.						
58	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia “empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Registro de su inclusión	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Ejemplo “En Agua y Jardín trabajamos por hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres y la no discriminación”
59	Incluir en la página web, intranet o cualquier otro medio que utilice la empresa para la comunicación con la plantilla, referencias al compromiso de la organización con los valores de igualdad	N.º. de cambios realizados Registro o informe de los cambios	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

60	Incorporar en toda la documentación hacia terceros el compromiso de la empresa con los valores de igualdad	N.º. documentos elaborados con este mecanismo	Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	
OBJETIVO: Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.						
61	Uso del lenguaje inclusivo e imagen no sexista, en la documentación de la compañía	N.º de documentos revisados y cambiados.	Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje e imagen no sexista e inclusivo.
62	Velar por el uso de un lenguaje inclusivo no sexista en las comunicaciones	Guía/manual creado y difundido N.º de difusiones realizadas Medios de difusión	Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Elaborar o poner a disposición de toda la plantilla, incluido el equipo directivo y altos cargos, una guía de lenguaje inclusivo y no sexista que será utilizada en las comunicaciones tanto internas como externas
OBJETIVO: Garantizar que toda la plantilla conozca las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de Agua y Jardín						
63	Difundir entre toda la plantilla, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Agua y Jardín en los medios de comunicación interna habituales, así como entre las nuevas incorporaciones	N.º de difusiones realizadas Medios de difusión N.º de personas informadas	Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Máxima difusión de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de la empresa, a toda la plantilla de la compañía y las nuevas incorporaciones. Así como del seguimiento de este y las posibles modificaciones si la hubiera.
64	Crear un canal de comunicación fehaciente	Canal creado Tipo de canal N.º de veces que se ha utilizado el canal	Gerencia Departamento de Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo 2027	Se creará un canal de comunicación para que ayude a la difusión de promociones, contrataciones, permisos de conciliación, etc., asegurándose que dicha información llegue a toda la plantilla

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Establecer y aplicar medidas específicas de atención integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren las contempladas en la legislación vigente

65	Reordenación del tiempo de trabajo.	N.º de solicitudes Modalidad de adaptación N.º de veces concedidas	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.
66	Permisos	N.º de solicitudes y tipo N.º de veces concedidas	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	A la trabajadora víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
67	Excedencia por razón de violencia de género.	N.º de solicitudes N.º de veces concedidas	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	La trabajadora tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

						meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses). Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
68	Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).	N.º de traslados N.º solicitudes	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	La trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga.
69	Ayudas económicas	N.º de ayudas económicas y modalidad N.º de solicitudes	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	Dos modalidades de ayudas: Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual.
70	Vacaciones	N.º de solicitudes N.º de aceptaciones	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	La trabajadora víctima de violencia de género, si es necesario podrá fijar el periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.
71	Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.	N.º y tipo de medidas de seguridad aplicadas y tiempo de aplicación	Gerencia	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

						seguridad. Así como evitar que la trabajadora este sola en su puesto (principalmente en el exterior del centro de trabajo), estando siempre, en la medida de lo posible, acompañada.
72	Difusión de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad, así como las señaladas en la legislación vigente	Medios y canales de difusión N.º de difusiones	Departamento Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024 Evaluación final: marzo de 2027	Máxima difusión entre la plantilla femenina de las medidas para la protección o la de asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género.
73	Campaña específica el Día Internacional de la erradicación de la Violencia de Género.	Campaña realizada. Contenido de la campaña	Gerencia Departamento de Administración	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo de 2027	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Igualmente se pueden establecer más campañas durante el año.

SEGUIMIENTO DEL PLAN

OBJETIVO: Facilitar el análisis del estado/grado de implantación y desarrollo del Plan de igualdad.

74	Centralizar en un cuadro los indicadores e informes para un mejor seguimiento y visión global, así como para análisis de la evolución de la implementación del Plan.	Cuadro de indicadores elaborado y validado en la Comisión de Seguimiento	Departamento Administración	A la aprobación del Plan	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Se creará un archivo donde se introducirán datos y se obtendrán los indicadores contenidos en las acciones del Plan de Igualdad. Se añadirá lista de verificación de informes con registro de su fecha de elaboración. Elaborando un informe de seguimiento en el que se señalará las medidas que se han conseguido y aquellas que están en proceso.
75	Realizar cuestionario dirigido a la plantilla en materia de igualdad	Cuestionario realizado Resultados del cuestionario desagregado por sexos	Departamento Administración	Enero 2025	Seguimiento: enero 2025 Evaluación final: marzo 2027	Negociar el cuestionario en el seno de la Comisión de Seguimiento. Se facilitará a la plantilla un cuestionario para conocer cuestiones relacionadas con la igualdad y la implantación del Plan.
76	Información a toda la plantilla de la implementación y el funcionamiento del I Plan de Igualdad	Información facilitada a la plantilla	Departamento Administración	Enero 2025	Seguimiento: enero 2024, 2025, 2026 Evaluación final: marzo 2027	Informar, al menos bianualmente, a la plantilla de la implementación de las medidas, así como su funcionamiento y seguimiento.

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La remisión expresa que la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* hace al establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

En la fase de **ejecución** se debe llevar a cabo la realización e implantación de las medidas previstas de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

A continuación, se enumeran y describen métodos e instrumentos que sirven de guía para el seguimiento y la evaluación de las acciones previstas en el Plan

¿QUÉ SE HA HECHO? Evaluación de resultados

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Otras áreas de intervención		
TOTAL		

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros.

¿CÓMO SE HA HECHO? Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

¿QUÉ SE HA CONSEGUIDO? Evaluación de impacto. Indicadores

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Disminución de los efectos que la parcialidad y la temporalidad tienen en los salarios.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa.

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AGUA Y JARDÍN 2023-2027

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de la implantación de las medidas y los resultados, así como de las dificultades en la implantación, o cambios. Esta información será trasladada al menos una vez al año, sin que esto impida que se puedan solicitar informaciones durante el año.

Ante las posibles discrepancias que pudieran darse en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan, se seguirá el PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.