

PLAN DE IGUALDAD

2018 - 2021

**ENTITAT PÚBLICA DE SANEJAMENT D'AIGÜES
RESIDUALS DE LA
COMUNITAT VALENCIANA**

INDICE

PRESENTACIÓN

NUESTRO COMPROMISO

MARCO NORMATIVO

COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁMBITO DE APLICACIÓN

INFORME DIAGNÓSTICO

- FICHA TÉCNICA
- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA
- DIAGNÓSTICO
 - ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA
 - DATOS CUANTITATIVOS - TABLAS 1 A 36
 - DATOS CUALITATIVOS - CUESTIONARIO
 - ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA
 - ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA
- PLAN DE IGUALDAD – ACCIONES CONCRETAS
- VIGENCIA Y PLANIFICACIÓN
- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- ANEXO I: ESTATUTOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

3

Será, por tanto, en “los planes de igualdad”, donde se fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y medidas a adoptar, para el logro de una igualdad efectiva, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Dichos planes de igualdad contemplan, entre otras cuestiones, las siguientes materias: el acceso a la ocupación, la promoción, la formación, las retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la salud laboral, y la prevención de la discriminación por la orientación sexual e identidad de género y la prevención del acoso sexual (definido en el artículo 7.1 de la Ley 3/2007, de Igualdad) y del acoso por razón de sexo (definido en el artículo 7.2 de la citada Ley 3/2007).

La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo. La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a

erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

NUESTRO COMPROMISO

Las mujeres se enfrentan día a día a las dificultades para seguir formándose, para ocupar puestos directivos o para poder conciliar su labor profesional con su vida personal o familiar. Aunque en este aspecto concreto, las mujeres que forman parte de la Entidad Pública de Saneamiento de aguas Residuales de la Comunitat Valenciana encuentran las mismas facilidades o dificultades que los hombres; si bien es cierto que en general, en el ámbito familiar es la mujer quien soporta mayor carga de responsabilidad en el reparto de tareas.

5

Otro aspecto a tener en consideración es la segregación horizontal y, especialmente, vertical, a la que se enfrentan las mujeres de nuestra plantilla que, siendo más del 60% de la misma, su presencia en cargos directivos o jefaturas tan solo representa el 20%.

Asimismo, el Síndic de Greuges realizó la siguiente recomendación en relación con la queja número 1611500.

“Primero: Que agilice la elaboración de la RPT de la EPSAR en el sentido de adaptar la clasificación de todos sus puestos de trabajo a los intervalos de niveles mínimo previstos en las normas vigentes en materia de empleo público.

Segundo: Que impulse la adhesión de la entidad al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Autonómica Valenciana.”

Todo ello contribuye, sin duda, a perpetuar la brecha retributiva (salario y otros complementos) que existe entre mujeres y hombres. Una organización que quiera alcanzar máximas cuotas de eficacia, calidad e igualdad, no puede mantener estos datos.

Pero también los hombres son, en ocasiones, víctimas de los estereotipos machistas, dato que se refleja en la escasez de hombres que ocupan puestos de trabajo de administrativo o auxiliar administrativo, o los que solicitan permisos de paternidad.

Las medidas de conciliación adquieren especial relevancia, haciéndose necesario el desarrollar políticas de recursos humanos centradas en la realidad de estas trabajadoras y trabajadores, compatibilizándolas con la prestación de un servicio público de calidad. Otro de los retos a los que se enfrenta este I Plan de Igualdad es, sin duda, el acabar con la proyección, en nuestra imagen corporativa, de estereotipos de género basados en una cultura patriarcal que debemos desechar, incorporando nuevos valores más respetuosos con el papel que las mujeres representan actualmente en la sociedad.

Poner en marcha este I Plan de Igualdad de la Entidad Pública de Saneamiento de aguas Residuales de la Comunitat Valenciana nos permitirá lograr objetivos tales como la erradicación de las desigualdades entre nuestras trabajadoras y trabajadores, luchar contra el acoso o la violencia machista y crear espacios laborales donde poder desarrollar una atención respetuosa para mujeres y hombres. El personal de la EPSAR va a ser receptor de las medidas a las que nos comprometemos en este plan

MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor de los Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, se reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, convirtiéndose la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades en un objetivo de carácter transversal, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

La Constitución Española propugna en su artículo primero la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, declarando en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que “la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.

En consonancia con lo establecido en la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos), del artículo 10.3 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras “...en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”, reforzando esta declaración en su artículo 11 donde señala que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de

condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

El texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su Disposición adicional séptima, estableció la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”, así como “el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nace “por la necesidad de establecer una serie de medidas y garantías, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”, y estableciendo una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las empresas.

La Ley 12/2017, de 2 de noviembre, de la Generalitat, de modificación de las leyes reguladoras de las instituciones de la Generalitat para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus órganos.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad estará formada por:

- El Gerente de la Entidad Pública de Saneamiento de aguas Residuales de la Comunitat Valenciana.
- El Subdirector General de Personal y Régimen Económico y Financiero.
- Los legales representantes de los trabajadores.

El funcionamiento de esta comisión, se regirá según lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

1. Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
2. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la Entidad Pública de Saneamiento de aguas Residuales de la Comunitat Valenciana.
3. Actualizar el Plan de Igualdad.
4. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

5. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
6. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
7. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
8. Proponer cambios de la normativa con relación a los objetivos del Plan de Igualdad.
9. Recoger las propuestas, sugerencias, etc., procedentes de la plantilla, para su incorporación.
10. Colaborar en la difusión del Plan de Igualdad.
11. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.
12. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

11

Este I Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal de la Entidad Pública de Saneamiento de aguas Residuales de la Comunitat Valenciana.

Es un plan dinámico, en constante evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece y que se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad por ser la responsable de ello.

Una vez concluida su elaboración, se presentará la preceptiva solicitud de visado de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana ante la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad

Su vigencia será de cuatro años, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad, se acuerde su actualización, modificación, derogación o negociación de un nuevo plan.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

12

1. FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social	ENTIDAD PÚBLICA DE SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DE LA COMUNITAT VALENCIANA
Forma Jurídica	ENTIDAD DE DERECHO PÚBLICO
Actividad	GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DE INSTALACIONES Y SERVICIOS, Y LA EJECUCIÓN DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA, EN MATERIA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA, DE TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y, EN SU CASO, REUTILIZACIÓN DE LAS AGUAS DEPURADAS, Y, EN GENERAL, DE TODAS AQUELLAS MEDIDAS QUE PUEDAN CONTRIBUIR A INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS HÍDRICOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, ASÍ COMO LA GESTIÓN TRIBUTARIA DEL CANON DE SANEAMIENTO.
Provincia	VALENCIA
Municipio	VALENCIA
Teléfono	96 360 45 55
Correo electrónico	<u>epsar@gva.es</u>

Página web	www.epsar.gva.es
Recogida diagnóstico	JULIO 2017
Fecha de finalización del informe	OCTUBRE 2017
Fecha de entrega a Dirección General de la Mujer	
Persona de contacto	HÉCTOR FERRANDIS NAVARRO

2.CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Actividad

La Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales de la Comunitat Valenciana (abreviadamente EPSAR), se creó por la Ley 2/1992 de la Generalitat Valenciana, de 26 de marzo, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia e independiente y plena capacidad pública y privada.

Su relación con el Consell se realiza actualmente a través de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, en los términos establecidos en su Estatuto, aprobado en el Decreto 170/1992, de 16 de octubre, y modificado por: Decreto 47/1995, de 22 de marzo, Decreto 71/1999, de 17 de mayo, Decreto 116/2000, de 25 de julio, Decreto 116/2004, de 9 de julio, Decreto 41/2008, de 4 de abril, y Decreto 91/2012, de 1 de junio, del Consell; en relación con lo dispuesto en el Decreto 158/2015 de 18 de septiembre, del Consell y Decreto 111/2017, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Presidencia y de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural y en particular en su artículo 12.4, que adscribe la EPSAR a dicha Conselleria, a través de la Secretaría Autonómica de Medio Ambiente y Cambio Climático.

La Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales de la Comunitat Valenciana tiene por objeto la gestión y explotación de instalaciones y servicios, y la ejecución de obras de infraestructura, en materia de abastecimiento de agua, de tratamiento, depuración y, en su caso, reutilización de las aguas depuradas, y, en general, de todas aquellas medidas que

puedan contribuir a incrementar la eficiencia del uso de los recursos hídricos en la Comunitat Valenciana, así como la gestión tributaria del Canon de saneamiento.

Plantilla

14

El equipo humano contratado a 30 de septiembre de 2017 está formado por 47 personas (46+Gerente), siendo la plantilla media de personal de 45,8 personas referida al periodo completo, cifra similar a la del ejercicio anterior. El siguiente gráfico muestra su evolución durante los últimos años.



Su distribución por áreas es la siguiente:

PLANTILLA MEDIA DE PERSONAL

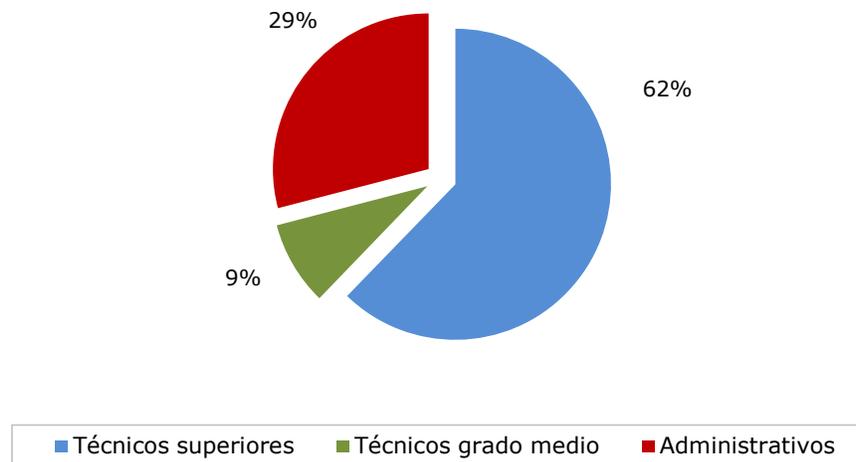
ÁREAS	EJERCICIO 2015	EJERCICIO 2016
GERENCIA	5,0	5,0
ÁREA ECONÓMICO-FINANCIERA	14,7	13,8
ÁREA TÉCNICA	17,6	18

ÁREA DE RÉGIMEN JURÍDICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	9	9
TOTALES	46,2	45,8

La edad media del personal es de 49 años. El siguiente gráfico muestra su distribución porcentual por grado de titulación de los puestos de trabajo desempeñados.

15

TITULACIÓN DEL PERSONAL DE LA EPSAR



3. DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH, se elaboró un diagnóstico de situación que permitiese tener una imagen fidedigna de la situación de la empresa en materia de igualdad.

Art. 46: "los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación..."

Dicho diagnóstico de situación, elaborado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos facilitados por la dirección y por la propia plantilla, ha sido realizado en 3 fases:

- Recogida de documentación cuantitativa.
- Encuesta cualitativa a la plantilla. De 47 personas, participaron 24, un 51,06 % de los trabajadores. De ellos, 8 encuestas (33,33%) fueron realizadas por hombres y 16 encuestas (66,66%) fueron realizadas por mujeres.
- Encuesta a la representación legal de los trabajadores.
- Análisis de datos.

16

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos, estableciendo mecanismos que permitan formular las acciones que se incorporen al Plan de Igualdad.

I. GRADO DE MASCULIZACIÓN O FEMINIZACIÓN

En la toma de datos cuantitativos y cualitativos llama la atención, en primer lugar, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla de la EPSAR. Así, podemos comprobar en la Tabla I que la plantilla está compuesta por 47 personas, 29 mujeres (61,70%) y 18 hombres (38,30%).

En la distribución de trabajadores y trabajadoras en función de las diferentes categorías profesionales, encontramos varias situaciones susceptibles de ser analizadas:

- La suma de técnicos hombres y mujeres es similar (16 hombres y 16 mujeres). De ellos hay un hombre y una mujer que ocupan Jefaturas de Área, 6 hombres y 1 mujer que ocupan Jefaturas de Departamento, y 14 mujeres y 9 hombres que ocupan puestos de técnico. Vemos pues, que existe cierto desequilibrio ya que, a pesar de contar con los mismos hombres y mujeres en la empresa con capacidad para desempeñar puestos de técnico, el 85,7% de las Jefaturas de Departamento son ocupadas por hombres y únicamente un 14,3% son ocupadas por mujeres.
- Existe una clara feminización en la categoría profesional de Administrativo, ya que de 14 personas que desempeñan categorías profesionales de administrativo o auxiliar administrativo, 13 son mujeres (92,9%) y únicamente una de ellas es hombre (7,1%)

II. EXISTENCIA DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL O VERTICAL

Cuando las mujeres entran al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculina, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. Por su parte los hombres, encuentran dificultades para vivir una vida no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo.

Diversos estudios realizados sobre el tema del empleo muestran que, a pesar de que las mujeres en los últimos años han aumentado notablemente su presencia en el mundo laboral, sus recorridos laborales son diferentes a los de sus colegas hombres y la discriminación que sufren afecta sus carreras laborales, además de condicionar sus opciones en la vida privada.

La segregación sexual del trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana.

Son variadas las formas de segregación que las mujeres encuentran en su vida laboral. Hablamos de **segregación horizontal** en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. En la EPSAR, si nos fijamos en la Tabla 12, existen departamentos eminentemente ocupados por hombres, como es el caso del Departamento de Proyectos, Obras y Explotaciones, compuesto por 11 personas, siendo 8 de ellas hombres y 3 de ellas mujeres. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como auxiliares administrativos. En la EPSAR, como hemos señalado anteriormente, de las 14 personas con la categoría profesional de administrativos o auxiliares administrativos, 13 son mujeres y 1 es hombre. Del mismo modo, los departamentos de Gestión Económica, Gestión del Cánón están compuestos por un 80% de trabajadoras y un 20% de trabajadores. Con una mayor desproporción, los departamentos de Sistemas de Información, y Departamento de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa están compuestos únicamente por mujeres, no existiendo en ellos personal masculino.

En particular las mujeres son frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, o sea, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio. La EPSAR no es ajena a esta segregación vertical, que se ve plasmada al comprobar los porcentajes de hombres y mujeres que ocupan Jefaturas de Departamento. Así, de las 7 jefaturas de departamento existente en la EPSAR, 6 las ocupan hombres (85,7%) y únicamente 1(14,3%) la ocupa una mujer.

III.- SOBRECUALIFICACIÓN FEMENINA O MASCULINA.

La sobrecualificación o cuando la formación y/o experiencia del trabajador está objetivamente por encima de la requerida por el puesto.

El exceso de candidatos sobrecualificados representa un problema no sólo en España sino a nivel mundial, donde el aumento de los niveles educativos ligado al desarrollo económico proveían a los trabajadores de más cualidades de las requeridas para abastecer a los sectores que mayoritariamente generan demanda de empleo.

¿Qué consecuencias tiene la sobrecualificación para los trabajadores?

19

Existen numerosas investigaciones sobre la consecuencia de la sobrecualificación y su relación sobre la satisfacción en el trabajo. En este punto es conveniente distinguir entre sobrecualificación objetiva y percibida. En el primer caso, es aquella que se produce cuando la formación o experiencia del trabajador está objetivamente por encima de la requerida por el puesto. Así puede darse la situación de que un empleado objetivamente posea una formación superior que la requerida por el puesto y sin embargo él no lo sienta como algo negativo pues valore otros aspectos tales como la conciliación familiar o los valores de la empresa y no el contenido estricto del puesto en sí y su grado de adecuación al mismo.

La sobrecualificación percibida se dice que existe cuando los individuos sienten o perciben que poseen educación, experiencia o habilidades que superan los requisitos del trabajo requeridos y lo interpretan de forma negativa.

Los estudios sobre la sobrecualificación percibida concluyen que cuanto más valore un trabajador sobrecualificado el aplicar sus conocimientos y/o habilidades en un puesto y el trabajo no lo requiera, mayor será la probabilidad de insatisfacción y, consecuentemente, de búsqueda de un nuevo empleo.

Sin embargo, no se puede afirmar taxativamente que la contratación de candidatos sobrecualificados implique sin excepción consecuencias negativas para la empresa. Dependerá en gran medida de la capacidad de la empresa de entender las necesidades de dichos empleados y de saber integrarlos satisfactoriamente en su organización con el fin de que ambas partes salgan beneficiadas.

Asimismo, existen estudios que concluyen que las personas en una etapa tardía de su carrera son menos propensos a reaccionar a la sobrecualificación negativamente pues valoran otros aspectos tales como mayor conciliación laboral/familiar/ocio, tienen una necesidad menor de buscar retos o desafíos en su trabajo y experimentan un mayor arraigo laboral hacia la empresa.

En la Entidad de Saneamiento de Aguas, si observamos con atención la Tabla nº 14 del cuestionario elaborado por la empresa, podemos observar la inexistencia de sobrecualificación entre los técnicos, ya que su formación es la requerida para el desempeño de las tareas inherentes a su puesto de trabajo.

En cuanto a las categorías profesionales de administrativo y auxiliar administrativo, existen 4 trabajadoras y 1 trabajador con formación universitaria desempeñando dichos trabajos, por lo que existe para los mismos una situación de sobrecualificación objetiva, en los términos señalados anteriormente. Cabe señalar también que el personal sobrecualificado, en la mayoría de los casos, es personal consolidado en la empresa y con una larga trayectoria en la empresa, por lo que es muy probable que la sobrecualificación no sea percibida por dicho personal de forma negativa.

IV.- DIFERENCIAS DE CONDICIONES O SITUACIONES DE LA PLANTILLA FEMENINA Y MASCULINA DIFÍCILES DE PERCIBIR A SIMPLE VISTA.

Dichas condiciones o situaciones se irán analizando con mayor detenimiento en los epígrafes siguientes, pero, a modo de ejemplo, pasamos a enumerar algunas cuestiones que se observan en cuanto a las diferentes características del personal masculino y femenino de la EPSAR.

- Los permisos sin retribución, reducciones de jornada e incluso los permisos como consecuencia de enfermedad o fallecimiento de familiares se solicitan en la práctica totalidad por las trabajadoras, y casi nunca por los trabajadores.

- A pesar de haber un 61,30% de personal femenino, frente a un 38,70% de personal masculino, los puestos de responsabilidad de la EPSAR (Gerencia, Jefaturas de Departamento y Jefaturas de Área) son ocupados en un 80% por hombres y en un 20% por mujeres.
- El Consejo de Administración de la EPSAR está compuesto por una Presidenta más 11 consejeros. De los 12 miembros del Consejo de Administración, 10 son hombres y 2 mujeres, lo que supone un 83% de representación masculina, cuando lo deseable sería la paridad en dicho órgano decisorio.
- Por último, pero no por ello menos importante, existen 10 trabajadoras que no sólo perciben un salario inferior a los técnicos de género masculino, sino que perciben un salario por debajo de lo que establece el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, siendo dicha circunstancia objeto de recomendación por parte del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana en la queja número 1611500.

1.1 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA

a) Características generales de la empresa (incluyendo a la representación legal de la plantilla).

En cuanto a los datos generales de la plantilla, nos encontramos con un equipo humano compuesto por 47 trabajadores, todos ellos con contrato indefinido y con una antigüedad de más de 8 años en todos los casos a excepción del gerente, al tratarse de un puesto de libre designación, y de la Jefa del Área Económico Financiera contratada en abril del año 2015, pero que dejó su cargo en el mes de agosto de 2016.

La edad media de la plantilla es de 49 años y la antigüedad media de la plantilla es de 19,02 años, y estando comprendida entre los 24,83 años de las trabajadoras que iniciaron su andadura en la EPSAR desde su creación en el año 1992, hasta las últimas

incorporaciones (a excepción del gerente y la Jefa del Área Económico Financiera) llevadas a término a finales del año 2008, con una antigüedad de 8,91 años.

En cuanto a la composición de la plantilla en función del sexo, el número de mujeres en la plantilla de la EPSAR asciende a 29, lo que supone un 61,70% del personal de la EPSAR. Por consiguiente, son 18 los hombres que forman parte de la plantilla de la EPSAR, lo que supone un 38,30 % de la misma.

Así pues, y con independencia de las valoraciones que se pondrán de manifiesto a medida que se vayan analizando los datos obtenidos de los diferentes cuestionarios utilizados para elaborar el presente diagnóstico, no nos equivocamos al afirmar que el porcentaje de mujeres que forman parte de la EPSAR es más que satisfactorio.

22

En cuanto a la **representación legal de trabajadores y trabajadoras**, es importante señalar que las tres personas que ocupan dicho cargo como consecuencia de las elecciones celebradas en el mes de febrero de 2016 no actúan en representación de ningún sindicato, sino que son independientes votados por sus compañeros y compañeras.

Así, al tratarse de una empresa de menos de 50 trabajadores (47), la representación legal de los trabajadores la ostentan tres Delegados de personal. De ellos, dos son hombres (66,66 %) y una es mujer (33,33%), sin que existan más consideraciones de relevancia a efectuar en relación a esta cuestión.

b) Características de la plantilla:

- Datos generales

Las Tablas 9 a 20 del cuestionario diagnóstico para la empresa son de suma importancia para obtener una “foto fija” de la situación general de la empresa en los aspectos contractuales, generacionales, retributivos, siempre desde una perspectiva de igualdad, desagregando los datos entre personal masculino y femenino de la Entidad de Saneamiento de Aguas.

Como hemos señalado con anterioridad, la edad media de la plantilla de la EPSAR es de 49 años. En el cuestionario diagnóstico (Tabla 9) se establecen 4 grupos de edad, siendo significativo que no existen trabajadores de los grupos menores de 20 años ni de 20 a

30 años. El personal de la EPSAR está compuesto por trabajadores y trabajadoras entre los 36 y los 63 años.

De ellos, 13 trabajadores y trabajadoras tienen una edad entre 30 y 45 años, siendo 3 hombres (23,1%) y 10 mujeres (76,9%)

Por su parte 34 trabajadores y trabajadoras tienen una edad de más de 45 años, siendo 15 hombres (44,1 %) y 19 mujeres (55,9 %).

En cuanto al tipo de contrato, todos los trabajadores y trabajadoras tienen una relación contractual indefinida con la empresa, con una jornada semanal de 38 horas y 45 minutos distribuidos en 7 horas y 45 minutos diarios. De ellos, se establece una permanencia obligatoria diaria desde las 9 hasta las 14.30 horas, pudiendo realizar el resto de jornada de lunes a viernes entre las 7.30 y las 17:00 horas, a excepción de los jueves, que se podrá realizar trabajo hasta las 20:30 horas.

Durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada semanal reducida de 37 horas y 30 minutos distribuidos en 7 horas y 15 minutos diarios. De ellos, se establece una permanencia obligatoria diaria desde las 9 hasta las 14.30 horas, pudiendo realizar el resto de jornada de lunes a viernes entre las 7.30 y las 17:00 horas.

En cuanto a la antigüedad, la media de la plantilla es de 19,02 años, estando comprendida entre los 24,83 años de las trabajadoras que iniciaron su andadura en la EPSAR desde su creación en el año 1992, hasta las últimas incorporaciones (a excepción del gerente y la Jefa del Área Económico Financiera) llevadas a término a finales del año 2008, con una antigüedad de 8,91 años.

Por categorías profesionales, la EPSAR está compuesta por 12 trabajadores y trabajadoras con categoría de auxiliar administrativo, 2 administrativos, 23 técnicos, 7 Jefes de Departamento, 2 Jefes de Área y 1 gerente. Llama poderosamente la atención que de las 14 personas que ocupan categorías profesionales de administrativo o auxiliar administrativo, 13 sean mujeres y tan sólo una esté ocupada por un hombre. Por el contrario, de las 7 Jefaturas de Departamento existentes en el organigrama de la EPSAR, 6 las ocupan hombres y tan sólo una la ocupa una mujer. Ambas circunstancias

deberán ser tenidas en cuenta a la hora de establecer medidas que puedan paliar las desigualdades existentes en estos aspectos.

En cuanto a la organización jerárquica y departamental en que se organiza la Entidad de Saneamiento de Aguas, plasmada en la Tabla 12, además de la desigualdad en la composición de las Jefaturas de Departamento, llama la atención la existencia de departamentos mayoritariamente compuestos por hombres o mujeres.

24

El Departamento de Proyectos, Obras y Explotaciones está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre), 8 trabajadores técnicos y 3 trabajadoras auxiliares administrativas. Este Departamento está fuertemente segregado, ya que los puestos técnicos los ocupan exclusivamente hombres y los puestos administrativos únicamente mujeres.

El Departamento de Gestión del Canon está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre) 5 trabajadoras técnicas y 4 trabajadores (3 mujeres y 1 hombre) con la categoría de auxiliar administrativo. Este Departamento está fuertemente feminizado, ya que los puestos técnicos los ocupan exclusivamente mujeres y los puestos administrativos mujeres en un 75% y hombres tan sólo en un 25%.

El Departamento de Vertidos Industriales está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre), 1 trabajadora técnica, una trabajadora técnica al 50% (por realización de tareas para el Departamento de Calidad de las Aguas) y 1 trabajadora auxiliar administrativa (por realización de tareas para el Departamento de Calidad de las Aguas). Este Departamento está feminizado, ya que a excepción del Jefe de Departamento, todos los puesto de trabajo, administrativos y técnicos, son ocupados por mujeres.

El Departamento de Calidad de las Aguas está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre), 1 trabajadora técnica, una trabajadora técnica al 50% (por realización de tareas para el Departamento de Calidad de las Aguas) y 1 trabajadora auxiliar administrativa (por realización de tareas para el Departamento de Calidad de las Aguas). Este Departamento está feminizado, ya que a excepción del Jefe de

Departamento, todos los puesto de trabajo, administrativos y técnicos, son ocupados por mujeres.

El Departamento de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa está compuesto por 3 trabajadoras técnicas y 1 trabajadora auxiliar administrativa. Este Departamento está fuertemente feminizado, ya que los puestos técnicos y administrativos los ocupan exclusivamente mujeres.

El Departamento de Contratación está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre), 3 trabajadores técnicos (2 mujeres y un hombre) y 1 trabajadora administrativa. Este Departamento está feminizado, ya que los puesto de trabajo técnicos son ocupados por mujeres en un 66% y por hombres en un 33%, ocupando una mujer el puesto de trabajo administrativo de dicho departamento.

El Departamento de Gestión Económica está compuesto por un Jefe de Departamento (hombre), y 3 trabajadoras auxiliares administrativas. Este Departamento está feminizado, ya que a excepción del Jefe de Departamento, todos los puestos de trabajo, son ocupados por mujeres.

El Departamento de Sistemas de Información está compuesto por una Jefa de Departamento (mujer), y 2 trabajadoras técnicas. Este Departamento está fuertemente feminizado, ya que los puestos técnicos los ocupan exclusivamente mujeres.

El resto de la plantilla de la EPSAR la componen el Gerente (hombre), dos Jefes de Área (un hombre y una mujer), y una secretaria de dirección, con categoría administrativa y ocupada por una mujer.

En conclusión, según los datos objetivos expuestos, cabría estudiar el establecimiento de medidas tendentes a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los departamentos que componen la Entidad de Saneamiento de aguas, ya que, como se puede observar, existen varios departamentos con evidentes desigualdades en su composición.

- **Movimientos de personal**

Los movimientos de personal en la Entidad de Saneamiento de Aguas, tal y como se puede apreciar en las tablas 21 a 28, han sido la sustitución del Gerente en enero de 2016, y la cobertura de la Dirección Económico Financiera de la EPSAR en abril de 2015 por el fallecimiento del titular en diciembre de 2014; posteriormente, en agosto de 2016, se produjo la baja de la persona contratada por dimisión de la misma. Relacionamos seguidamente las altas y bajas de los últimos 3 años:

26

- Baja por fallecimiento del Jefe del Área Económico Financiero de la EPSAR, en fecha 23 de diciembre de 2014.
- Incorporación de la Jefa del Área Económica Financiera de la EPSAR, en fecha 27 de abril de 2015.
- Baja del Gerente, en fecha 10 de enero de 2016.
- Alta del Gerente en fecha 11 de enero de 2016.
- Baja de la Jefa del Área Económico-Financiera de la EPSAR, en fecha 15 de agosto de 2016.

En cuanto a las bajas temporales, en el último año han sido las siguientes:

- Bajas por enfermedad de 2 trabajadores y dos trabajadoras de la Entidad.
- Baja por maternidad de una trabajadora de la EPSAR.

En cuanto a los permisos y excedencias aprobados durante el último año, han sido los siguientes:

- Reducciones de jornada por cuidado de hijos de 5 trabajadoras de la EPSAR.
- Reducción de jornada por cuidado de persona mayor a cargo de 1 trabajadora de la EPSAR.
- Reducción de jornada por minusvalía en porcentaje superior al 33% de 1 trabajadora de la EPSAR.
- Permisos no retribuidos por cuidado de hijos de tres trabajadoras de la EPSAR.
- Permisos por hospitalización de familiar o fallecimiento de familiar de 8 trabajadoras de la EPSAR y 1 trabajador de la EPSAR.

- Flexibilidad horaria de xx trabajadoras de la EPSAR y de xx trabajadores de la EPSAR

- **Responsabilidades familiares.**

Las tablas 30 a 34 contienen la información relativa a las cargas familiares de los trabajadores de EPSAR, tanto en referencia al número de hijos de la plantilla, como en

referencia a las personas dependientes de trabajadores de la Entidad de Saneamiento de Aguas, debiendo destacar que por parte de la Dirección de la EPSAR se viene atendiendo sin problemas a cuantas solicitudes se plantean por dichos asuntos por parte de los trabajadores, intentando facilitar la conciliación familiar.

No obstante, siendo sensibles a las necesidades y situaciones sobrevenidas que dichas situaciones pueden plantear, esta es una de las áreas en que la empresa debe estudiar la mejora de las condiciones que por imperativo legal correspondan a los trabajadores y trabajadoras.

- **Promoción y formación.**

Tal y como consta en las tablas 35 a 38, en el último año no ha habido promoción alguna en la Entidad de Saneamiento de Aguas.

En cuanto a la formación, además de la formación específica solicitada y justificada puntualmente por cada departamento de la EPSAR, se ha ofertado un curso de lengua valenciana al objeto de que el personal de la EPSAR pueda prepararse, si así lo desea, para afrontar los exámenes de la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià en los niveles Elemental, Mitjà y Superior.

c) **Selección**

En el último año no se han realizado procedimientos de selección de personal. No obstante, cabe señalar que al tratarse de una Entidad de Derecho Público, cualquier procedimiento de selección deberá realizarse con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. (art. 51. a) *Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana*).

d) Política Salarial.

Es sin duda uno de los puntos donde con mayor rotundidad se pone en evidencia la desigualdad existente entre la plantilla de la Entidad de Saneamiento de Aguas. Y es que los datos son incontestables, y han sido incluso objeto de recomendación por parte del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana en la queja número 1611500.

La cuestión, evidente si observamos las tablas 15 a 18, es que existen desigualdades entre personal de la Entidad de Saneamiento con similar categoría profesional.

En el caso de los técnicos, existen 10 trabajadoras que no sólo perciben un salario inferior a los técnicos de género masculino, sino que perciben un salario por debajo de lo que establece el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, norma de referencia y en aplicación de la cual vienen percibiendo el resto de técnicos la remuneración mínima establecida en dicho Convenio.

Existen diferencias asimismo entre las dos Jefaturas de Área y entre diversas Jefaturas de Departamento.

Bien es cierto que por parte de la empresa se ha intentado en varias ocasiones tanto la aprobación de una RPT que recoja el reconocimiento de ese mínimo a favor de las trabajadoras afectadas, como la adhesión al II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, pero la necesidad de aprobación de instancias superiores, reacias a reconocer una situación que supondría un incremento (ínfimo) de la masa salarial de la EPSAR, han impedido de momento la consecución de dicho objetivo.

También existen desigualdades, aunque no con el agravante de incumplir con el mínimo establecido en el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la

Administración Autonómica, entre personal del mismo o distintos departamentos que ocupa puestos con idéntica categoría profesional y percibe un salario inferior al de su compañero o compañera. Es necesario realizar un catálogo de funciones e igualar los salarios entre las personas que realicen funciones análogas.

e) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En este ámbito, sin duda esencial para la consecución de una efectiva incorporación de la mujer al trabajo en igualdad real de oportunidades, la Entidad de Saneamiento de Aguas viene aceptando todas y cada una de las solicitudes de reducción de jornada, flexibilidad de horarios y ampliación de permisos de maternidad o paternidad, siempre dentro del marco legal establecido.

Incluso se ha venido aceptando las solicitudes de algunas trabajadoras de obtener un permiso adicional de una mensualidad sin salario, en aras de la conciliación familiar.

No obstante, aprovechando la normalización de las tecnologías de la comunicación y de la información, así como con una actitud proactiva por parte de la EPSAR, se pueden intentar encontrar fórmulas que incluso puedan mejorar la conciliación laboral, tanto para hombres como para mujeres, más allá de las medidas que actualmente viene adoptando la empresa.

29

f) Comunicación

Los canales de comunicación interna a través de los cuales la empresa interactúa con los trabajadores de manera habitual son: las reuniones, presentaciones a la plantilla, tablón de anuncios y, principalmente, el correo electrónico.

Las reuniones y presentaciones a la plantilla se realizan de manera excepcional cuando ocurren hechos de suma importancia o ante un cambio de Gerente o una eventual visita a la empresa de alguna autoridad.

Los tablones de anuncios se utilizan para facilitar información sindical (elecciones, reuniones), o alguna información de interés general para los trabajadores.

El correo electrónico se utiliza en la mayoría de ocasiones en que la empresa desea poner en conocimiento de los trabajadores asuntos de general como el horario de verano, el calendario laboral, implantación de programas o aplicaciones, comunicación de cursos de formación, etc...

Del mismo modo, el correo electrónico o la presentación de escritos por registro de entrada es el canal a través del cual los trabajadores realizan sus quejas o sugerencias a la empresa.

En cuanto a las campañas de comunicación o sensibilización sobre temas específicos, en los últimos años se han realizado cursos de formación en materia de riesgos laborales y de protección de datos. En ambos casos, la formación ha consistido en un curso presencial para los trabajadores de la EPSAR.

30

g) Representatividad

La representatividad femenina en la EPSAR sigue siendo una asignatura pendiente, ya que, a pesar de existir una mayoría de mujeres en la plantilla, de los 10 puestos con responsabilidad en la Entidad (Gerencia, 2 Jefaturas de Área y 7 Jefaturas de Departamento), únicamente 2 (20%) son ocupados por mujeres, la Jefatura del Área de régimen Jurídico y Gestión Administrativa y la Jefatura del Departamento de Sistemas de Información.

Por otra parte, también existe una infrarrepresentación del género femenino en el Consejo de Administración de la EPSAR, ya que de las 12 personas que lo integran, únicamente la Presidenta nata y una vocal nombrada por la administración autonómica son mujeres, lo que supone únicamente el 16,66 % de los integrantes del Consejo de Administración.

h) Prevención del acoso sexual.

La Entidad de Saneamiento carece de un protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual, por lo que se incluirá dicho documento como una de las medidas a implantar en el Plan de Igualdad 2018/2021.

i) Riesgos laborales y salud laboral.

Las medidas en este ámbito han consistido en la realización cursos de formación en riesgos laborales y en medidas de prevención de incendios y evacuación del Centro de Trabajo en caso de incendio.

En cuanto a Salud Laboral, la Entidad facilita un reconocimiento médico anual voluntario a través de la Mutua Fraternidad.

Se propondrá la inclusión de pruebas diagnósticas específicas a través de convenios con Entidades especializadas.

j) Convenio Colectivo

Sin duda la asignatura pendiente de la EPSAR desde su creación en 1.992, y una aspiración de todas las representaciones legales de los trabajadores desde la constitución del 1er Comité de Empresa en el año 2007, ha sido conseguir la adhesión al II Convenio Colectivo del Personal laboral de la Administración Autonómica Valenciana.

Dicha adhesión ha sido indefectiblemente denegada por las diferentes administraciones autonómicas, incluso cuando se ha solicitado la adhesión al Convenio sin incremento de la masa salarial de la EPSAR.

El principal obstáculo para permitir la adhesión es la existencia de salarios por debajo de lo establecido en el mismo, lo que ha sido objeto de una queja ante el Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, resuelta por el Síndic en el sentido de recomendar que la EPSAR impulse la adhesión de la entidad al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Autonómica Valenciana (Resolución de Queja 1611500 de fecha 11/05/2017).

**ANEXO I: TABLAS DE CAPTURA DE DATOS EN QUE SE BASA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA
EMPRESA**

32

A.CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA
a.1. Datos generales

Denominación social:	ENTITAT PÚBLICA DE SANEJAMENT D'AIGÜES RESIDUALS DE LA COMUNITAT VALENCIANA
Forma jurídica:	ENTIDAD DE DERECHO PÚBLICO
Dirección:	C/ ÁLVARO DE BAZÁN, 10 – ENTRESUELO. VALENCIA (46010)
Teléfono:	963 604 555
Fax:	963 603 469
E-mail:	epsar@gva.es
Página Web:	http://www.epsar.gva.es

33

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	29	61,70	18	38,30	47

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	29	61,70	18	38,30	47

B.CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores /as	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

b.1. Datos Generales
Tabla 3: Representación Legal Plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
TOTAL					

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	1	33,33	2	66,66	3

34

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	-	-	-	-	-

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-	-	-	-	0
21-35 años	-	-	-	-	0
26-35 años	-	-	-	-	0
36-45 años	0	0	2	100	2
46 años y más	1	100	0	0	1
TOTAL	1	33,33	2	66,66	3

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. TÉCNICO	0	0	2	100	2
2.AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100	0	0	1
3.					
4.					
5					
TOTAL	1	33,33	2	66,66	3

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación
-	-

35

C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
c.1 Datos Generales
Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-	-	-	-	-
20-29 años	-	-	-	-	-
30- 45 años	10	76,9	3	23,1	13
46 y más años	19	55,9	15	44,1	34
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	29	61,70	18	38,30	47
Indefinido a tiempo parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	-	-	-	-	-
De 6 meses a 1 año	-	-	-	-	-
De 1 a 3 años	-	-	-	-	-
De 3 a 5 años	-	-	-	-	-
De 6 a 10 años	3	60	2	40	5
Más de 10 años	26	61,90	16	38,10	42
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

TABLA 12. Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Gerencia		Jefatura Área		Jefatura Depto		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no cualificado		M	H	M %	H %
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
	0	1	1	1	1	6	14	9	13	1	-	-	29	18	61,70	38,30
GESTIÓN DEL CANON			-	-	0	1	5	0	3	1	-	-	8	2	80,00	20,00
GESTIÓN ECONÓMICA			-	-	0	1	-	-	4	0	-	-	4	1	80,00	20,00
RÉGIMEN JURÍDICO			-	-	-	-	2	0	1	0	-	-	3	0	100,00	0,00
CONTRATACIÓN			-	-	0	1	2	1	1	0	-	-	3	2	60,00	40,00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN			-	-	1	0	2	0	0	0	-	-	3	0	100,00	0,00
PROYECTOS, OBRAS Y EXPLOTACIONES			-	-	0	1	0	8	3	0	-	-	3	9	25,00	75,00
CALIDAD DE LAS AGUAS			-	-	0	1	1,5	0	0,5	0	-	-	2	1	66,66	33,33
VERTIDOS INDUSTRIALES			-	-	0	1	1,5	0	0,5	0	-	-	2	1	66,66	33,33
TOTA	0	1	1	1	1	6	14	9	13	1	-	-	29	18	61,70	38,30
TOTA	0,00	100	50	50	14,3	85,7	60,9	38,1	92,9	7,1	-	-				

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENCIA	0	0	1	0	1
JEFATURA DE ÁREA	1	50,00	1	50,00	2
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1	14,3	6	85,7	7
PERSONAL TÉCNICO	14	60,9	9	38,1	23
PERSONAL ADMINISTRATIVO	13	92,9	1	7,1	14
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

38

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENCIA	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	0	0	1	100	1
JEFATURAS ÁREA	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	1	50	1	50	2
JEFATURAS DEPARTAMENTO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	1	14,3	6	85,7	7
PERSONAL TÉCNICO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	14	60,9	9	38,1	23
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	8	100	0	0	8
	Universitarios	5	83,3	1	16,7	6
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	8	100	0	0	8
	Universitarios	21	53,8	18	46,2	39

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
Entre 12.001€ y 14.000€	-	-	-	-	0
Entre 14.001 y 18.000€	-	-	-	-	0
Entre 18.001 y 24.000 €	12	92,30	1	7,70	13
Entre 24.001 y 30.000€	9	100,00	0	100,00	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	50,00	6	50,00	12
Más de 36.000 €	2	15,4	11	84,6	13
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
Entre 12.001€ y 14.000€	-	-	-	-	0
Entre 14.001 y 18.000€	-	-	-	-	0
Entre 18.001 y 24.000 €	12	92,30	1	7,70	13
Entre 24.001 y 30.000€	9	100,00	0	100,00	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	50,00	6	50,00	12
Más de 36.000 €	2	15,4	11	84,6	13
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENCIA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€	0	0	1	100	1
JEFATURAS ÁREA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€	1	50	1	50	2
JEFATURAS DEPARTAMENTO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€	1	14,3	6	85,7	7
PERSONAL TÉCNICO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	8	100	0	0	8
	30.001 € - 36.000 €	6	50	6	50	12
	Más de 36.000€	0	0	3	100	3
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	12	92,30	1	7,70	13
	24.001 € - 30.000 €	1	100	0	0	1
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
TOTAL		29	61,70	18	38,30	47

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENCIA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	0	0	1	100	1	
JEFATURAS ÁREA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	1	50	1	50	2	
JEFATURAS DEPARTAMENTO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	1	14,3	6	85,7	7	
PERSONAL TÉCNICO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	8	100	0	0	8
	30.001 € - 36.000 €	6	50	6	50	12
Más de 36.000€	0	0	3	100	3	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	12	92,30	1	7,70	13
	24.001 € - 30.000 €	1	100	0	0	1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
TOTAL		29	61,70	18	38,30	47

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas	29	61,70	18	38,30	47
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

42

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MAÑANA	29	61,70	18	38,30	47
TOTAL	29	61,70	18	38,30	47

C. 2. Movimientos de personal.
Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Muj	%	Hom	%	Total	Muj	%	Hom	%	Total
Año 2016	0	0	1	100	1	1	50	1	50	2
Año 2015	1	100	0	0	1	0	0	0	0	0
Año 2014	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1
TOTAL	1	33,3	2	66,6	2	1	0	2	100	3

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200*					
Año 200**					
Año 200***					
TOTAL	-	-	-	-	-

*ETT o subcontrata para selección

43

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	1	100	1
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	0	0	1	100	1

Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato

Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	-	-	-	-	-

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.GERENTE	0	0	1	100	1
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL	0	0	1	100	1

44

Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL	-	-	-	-	-

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario	1	100	0	0	1
Cese	0	0	1	100	1
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	1	50	1	50	2

Tabla 28: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujer	%	Hombre	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 y más					
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-45 años	1	100	0	0	1
	46 y más					
Cese	< 20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 y más	0	0	1	100	1
Otros (muerte incapacidad, etc.)						
TOTAL		1	50	1	50	2

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	2	50,00	2	50,00	4
Accidente de Trabajo					-
Maternidad (parto)	1	100,00			1
Maternidad	1	100,00	0	0	1
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		-
Paternidad					-
Adopción o acogimiento					-
Riesgo durante el embarazo					-
Reducción de jornada por lactancia					-
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	5	100,00	0	0,00	5
Reducción de jornada por motivos familiares	1	100,00	0	0,00	1
Reducción de jornada por otros motivos	1	100,00	0	0,00	1
Excedencia por cuidado de hija/o					-
Excedencia por cuidado de familiares					-
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					-
Excedencia voluntaria	3	100,00	0	0,00	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	8	88,88	1	11,12	9
TOTAL	22	88	3	12	25

*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	5	71,40	2	28,60	7
1	10	71,40	4	28,60	14
2	13	54,20	11	45,80	24
3 ó más	1	50,00	1	50,00	2
TOTAL	29	61,70	18	28,30	47

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	0
1	1	100,00	0	0	1
2	0	0	0	0	0
3 ó más	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100,00	0	0	1

47

Tabla 32: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	0
1	1	100,00	0	0	1
2	0	0	0	0	0
3 ó más	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100,00	0	0	1

C.4. Promoción y formación

Tabla 33: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel					
TOTAL	-	-	-	-	-

Tabla 34: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL	-	-	-	-	-

48

Tabla 35: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL	-	-	-	-	-

Tabla 36: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. VALENCIANO	22	62,8	13	37,2	35
2.					
3.					
4.					
5.					
TOTAL	22	62,8	13	37,2	35

Aspectos cualitativos

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

La Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales de la Comunidad Valenciana tiene por objeto la gestión y explotación de instalaciones y servicios, y la ejecución de obras de infraestructura, en materia de abastecimiento de agua, de tratamiento, depuración y, en su caso, reutilización de las aguas depuradas, y, en general, de todas aquellas medidas que puedan contribuir a incrementar la eficiencia del uso de los recursos hídricos en la Comunidad Valenciana, así como la gestión tributaria del Canon de saneamiento.

50

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

El respeto y cuidado del medioambiente, y la adecuada prestación del servicio público, velando por los intereses generales, en el marco de los valores constitucionales y el ordenamiento jurídico.

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

- a) Internos
Adecuación a la legalidad vigente por parte del Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.
- b) Externos
Adecuación a la legalidad vigente por parte de Auditoría externa y control a través de Intervención de la Generalitat Valenciana.

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

A través del cumplimiento de la legalidad vigente

1.5 ¿Con qué enfoque?

a) Internos

b) Externos

1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)

Las necesidades de cada uno de los departamentos.

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Acordes con la legislación aplicable.

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

El Consejo de Administración de la EPSAR a propuesta del Gerente.

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

A propuesta de las Jefaturas de Área.

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

En la actualidad no.

52

2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba	Eliminatoria	
	SI	NO
Bolsa de trabajo de la Generalitat Valenciana	X	
Entrevista de trabajo	X	

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

Se creó una comisión de valoración.

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

El Consejo de Administración de la EPSAR.

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

Según los principios de mérito y capacidad.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No.

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

Si No

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES
Dpto. Proyectos, Obras y Explotaciones	Mayoría significativa de titulados masculinos en ingeniería en los años en que ingresaron los trabajadores que actualmente ocupan esos puestos.

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?

SI NO

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios

La Jefa de Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa, en base a petición inicial de la representación legal de los trabajadores.

3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

- Normativa administrativa aplicable.
- Petición de las Jefaturas de Departamento.

3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?

Tache lo que no proceda:

- Especialización técnica
- Formación genérica (idiomas, informática, etc)

54

3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica					
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)	22	62,8	13	37,2	35
Transversal (2)					
Otros					
TOTAL	22	62,8	13	37,2	35

(1) Idiomas, informática
(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

SI NO

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿Por qué razones?

3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI NO

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

A través del correo electrónico.

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

A petición de los trabajadores.

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

Voluntario

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

Si

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionamente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionamente <input type="checkbox"/> Nunca
On-line	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionamente <input type="checkbox"/> Nunca
En jornada laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionamente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionamente <input type="checkbox"/> Nunca

3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:
Especialización	Técnicos

56

3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

En los genéricos, por ley deben ser dentro del horario de trabajo.

En los específicos, depende de la oferta formativa.

1.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

SI NO

En caso afirmativo ¿de que tipo?
Transporte y dietas.

3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?

SI NO

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total
FUNDAE	0	2	2

3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?

SI NO

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

SI NO

3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

SI NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

4. PROMOCIÓN

4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

No se han producido procedimientos de promoción.

4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal

4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?

SI xNO

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

No es aplicable la carrera profesional prevista en la Ley de Función Pública al personal de la EPSAR.

4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.

No

4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

No se han producido procedimientos de promoción.

4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?

SI xNO

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?

SI NO

¿Quién puede optar a este tipo de formación?

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

SI NO

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

5. POLITICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

Normativa aplicable.

5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

60

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Otros. Cuales.....

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

5.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres Hombres

¿Cuáles considera que son las razones?

Se desconocen

6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo

Madres	Padres	Total
1	0	1

5.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Mujeres Hombres Ambos por igual

¿Cuáles consideras que son las razones?

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

SI NO

En caso afirmativo, razone en qué sentido

7. COMUNICACION

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Panel electrónico en ascensores
- Tablón de anuncios
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Otros. Cuáles.....

62

7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?

SI NO

En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

Prevención de riesgos laborales: Reunión y dispositivo audiovisual.

Protección de datos: Reunión y dispositivo audiovisual.

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Si.

Al tratarse de un Entidad de Derecho Público, debe respetar los mencionados principios.

7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?

SI NO

En caso afirmativo

a) Indicar cuáles

Correo electrónico.

Registro de Entrada.

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

- A menudo
 Rara vez
 Nunca

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior?

A que no se coarta la libertad para plantear propuestas.

63

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación e mujeres?

- SI NO

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?

- SI NO

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas
Bonificaciones en Seguridad Social por contrato de sustitución por maternidad.	

8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

- Personas de discapacidad.
 Personas inmigrantes
 Jóvenes
 Mujeres víctimas de violencia de género
 Otros

No

8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

- SI NO

En caso afirmativo especificar cuáles.

8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

No, no se nos ha permitido la adscripción al II Convenio Colectivo de Trabajadores Laborales GVA, y la empresa no tiene Convenio Colectivo propio.

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

Personal Administrativo.

¿Y menos?

Personal Técnico.

¿A qué cree que se debe?

Probablemente al menor porcentaje de tituladas mujeres en ingenierías técnicas y superiores en el momento en que se incorporó el personal.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

SI NO

10.2 Con anterioridad a la Ley para al Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

SI NO

En caso afirmativo, indicar cuales

10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Medidas de prevención	Procedimientos específicos

65

En proceso de elaboración de protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?

SI NO

En caso afirmativo,

a) ¿Cuáles son las conclusiones?

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?

SI NO

En caso afirmativo ¿cuáles?

11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?

SI xNO

En caso afirmativo, indicar cuáles.

11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?

SI xNO

En caso afirmativo, indicar cuáles

66

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?

SI xNO

En caso afirmativo, indicar cuáles

12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?

SI xNO

En caso afirmativo, indicar cuáles

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla

En caso afirmativo, indique cuáles

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

De las respuestas del cuestionario entregadas por la representación legal de los trabajadores de la EPSAR se infiere, en primer lugar, la dificultad de establecer medidas que mejoren los mínimos legales en relación a las diversas materias susceptibles de regulación en relación con la igualdad de trabajadores y trabajadoras, ya que, a tratarse de una Entidad de Derecho Público para la que no se ha aprobado desde su creación Convenio Colectivo de empresa, ni tener autorización de la Dirección General de Presupuestos ni de la Dirección General del Sector Público para adherirse al *II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autónoma de la Generalitat Valenciana*, todas las medidas que se aplican a las trabajadoras y trabajadores de la EPSAR, no sólo en materia de igualdad, sino en materia laboral en general, son en cumplimiento de los mínimos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores o aplicando extensivamente, en aquello que la empresa considera, las medidas contenidas en el *Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell*.

Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras*

INFORMACIÓN CUALITATIVA

1. RELACIÓN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA

1.1

¿Cómo definirían la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?

Cordial, aunque en algunos casos un tanto carente de comunicación sobre los temas de personal.

1.2

¿Cómo definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?

Se tienen en cuenta las sugerencias, pero no siempre se pueden llevar a cabo al estar sometidos a la decisión de la DG Presupuestos de la Generalitat y a la DG del Sector Público.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1

¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO Está en proceso de negociación

En caso afirmativo, indique cuáles.

2.2

¿Se está negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad como consecuencia de la nueva Ley para la Igualdad?

SI NO

En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra.

2.3

¿Cuáles consideran las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Igualdad de categoría profesional y salario entre trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones similares, pero no únicamente entre hombres y mujeres, entre los que hay desigualdad, sino también entre trabajadores del mismo sexo.

2.4

A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?

Depender de organismos externos a la EPSAR que tienen que autorizar esas medidas y su repercusión económica, y que no prestan su conformidad a las mismas.

3. FORMACIÓ

3.1
¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, indique el contenido

3.2
¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, indique el contenido.

3.3						
¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO						
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.						
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dirigida a:</th> <th style="width: 50%;">Contenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Dirigida a:	Contenido				
Dirigida a:	Contenido					

4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

4.1
¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?
Correo electrónico y asambleas.

4.2
¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.)
Correo electrónico.

4.3
¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?
Igualdad de clasificación y retribuciones económicas entre trabajadores que ejercen funciones similares. Autorización para la adhesión al Convenio Colectivo de personal laboral de la Generalitat Valenciana.

4.4

¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/ preocupa a la plantilla?

Si.

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Comentarios y otros

Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación

1.3 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

En fecha 25 de abril de 2017 se facilitó un cuestionario relativo a la igualdad de oportunidades a la plantilla para que, de forma anónima, cada cual pudiese indicar su opinión.

Del total de la plantilla (47 miembros), cumplimentaron el formulario 24, lo que supone el 51,06 %. De dichas encuestas, 16 (66,66%) fueron cumplimentadas por mujeres y 8 (33,33%) por hombres.

Llama la atención los siguientes aspectos:

- Percepción negativa sobre la igualdad de oportunidades entre las mujeres.
- Percepción negativa de las mujeres sobre la posibilidad de promoción de las mismas.
- Desconocimiento del procedimiento a seguir en caso de sufrir acoso sexual por la práctica totalidad de encuestados/as.
- Percepción positiva sobre la conciliación familiar de la inmensa mayoría de la plantilla, a pesar de desconocer la totalidad de medidas existentes.
- 19 de 24 encuestados/as manifiestan la necesidad de un Plan de Igualdad, mientras que únicamente 5 afirman no saber si dicho plan es necesario.

En cuanto a las medidas a adoptar propuestas por la plantilla, debemos destacar las relacionadas a continuación:

- La equiparación salarial entre hombres y mujeres.
- La adhesión al II Convenio Colectivo de personal laboral al servicio de la Administración Autonómica.
- La igualdad en la promoción, en base a los principios de mérito y capacidad.
- La paridad en altos cargos

Parece más que evidente que la plantilla percibe como el principal problema la desigualdad entre mujeres y hombres que vienen desempeñando las mismas funciones, hecho que, como hemos repetido en diferentes ocasiones a lo largo del presente documento, constituye el principal obstáculo, a día de hoy, para alcanzar la plena igualdad de oportunidades en la Entidad de Saneamiento.

Ficha para recoger la opinión de la plantilla
RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EMPRESA: ENTIDAD PÚBLICA DE SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
FECHA DE REALIZACIÓN: 25 DE ABRIL DE 2017

Nº DE TRABADORAS 29	Nº DE ENCUESTADAS 29	Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS 16
Nº DE TRABAJADORES 18	Nº DE ENCUESTADOS 18	

		MUJERES			HOMBRES		
		SI	NO	NO SE	SI	NO	NO SE
GESTION DE RRHH	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	0	12	4	4	1	3
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	1	11	4	3	0	5
	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la empresa?	14	2	0	8	0	0
	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	0	14	2	3	3	2
	¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	1	15	0	3	5	0
ORENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO- CONCILIACIÓN	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	12	3	1	8	0	0
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	4	12	0	3	4	0
PLAN DE IGUALDAD	¿Es necesario un Plan de Igualdad?	15	0	1	4	0	4

	Respuestas abiertas	Nº de veces que se sugiere		
		Mujeres	Hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	Situación de personal por categorías profesionales y no por departamentos	2	0	2
	Reflejar los trabajadores que se benefician de medidas de conciliación familiar por categoría profesional	1	0	1
	Publicidad de las actuaciones de la Entidad	1	0	1
	Fijar un procedimiento que permita la defensa de los derechos laborales ante la duda del régimen jurídico aplicable	1	0	1
	Igualdad salarial entre hombres y mujeres.	7	2	9
	Igualdad de salario en las Jefaturas.	1	0	1
	Paridad de altos cargos	2	0	2
	Identificación de funciones en los puestos.	1	0	1
	Igualdad en la promoción	4	0	4
	Adherirnos al II Convenio de personal laboral de la GVA	1	0	1
	Creación de Departamento de RRHH	1	0	1
	Desigualdad de sexos en función de la clasificación profesional (grupos C1 y C2:mujeres)	1	0	1
	Desigualdad de sexos en función del área o departamento (Área Técnica: técnicos hombres)	1	0	1
	Información detallada sobre conciliación familiar	0	1	1
	Información detallada sobre protocolo en caso de acoso sexual	0	1	1
	Promover lenguaje igualitario.	0	1	1
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Promoción interna por mérito y capacidad	4	0	4
	Fijar las funciones del personal	3	0	3
	Fijar salarios conforme a la categoría profesional del trabajador	7	0	7
	Igualdad salarial con trabajadores GVA	1	0	1
	Adherirnos al II Convenio de personal laboral de la GVA	1	0	1
	Discriminación en el acceso a departamentos donde solo hay hombres.	1	0	1
	Selección de personal abierta y pública.	1	0	1
	Informar sobre conciliación y acoso sexual.	0	1	1
	Cursos sobre lenguaje igualitario	0	1	1
	Creación de Departamento de RRHH	1	0	1

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?	Adecuando los salarios	2	1	3
	Adhiriéndose al II Convenio de personal laboral de la GVA	3	0	3
	Con voluntad por parte de la empresa	1	0	1
	Incorporar a su plantilla un Jefe de RRHH con amplio conocimiento de la legislación laboral y de igualdad.	2	0	2
	Colaboración entre compañeros	1	0	1
	Diagnóstico de la situación actual en la empresa	1	0	1
	Procesos de promoción interna	1	0	1
Otras sugerencias	Regularización de los A1 con nivel inferior a 20	1	0	1
	No se puede valorar las posibilidades de ingreso o promoción igualitarias porque no existe procedimiento de contratación o ascensos.	0	1	1
	Debe analizarse por qué sólo las mujeres solicitan reducciones de jornada.	1	0	1
	Necesidad de un convenio y una RPT con funciones claras	3	1	4
	Adherirnos al II Convenio de personal laboral de la GVA	2	0	2
	Resolver diferencias salariales entre compañeros con idénticas funciones (independientemente de si son hombres o mujeres)	0	1	1

ACCIONES

La consecución de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad, se llevará a cabo mediante de las acciones propuestas por la empresa, a través de los datos recabados tanto del cuestionario formalizado por la empresa como de los cuestionarios entregados por los representantes legales de los trabajadores y por los 24 trabajadores que participaron en la encuesta a través de la entrega de los formularios facilitados a tal efecto.

78

Los ámbitos objeto de análisis están en consonancia con los establecidos tanto en la LIOMH como en el Decreto 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana:

1. Acceso al empleo.
2. Conciliación de la vida familiar y laboral
3. Clasificación profesional, promoción.
4. Formación.
5. Retribuciones.
6. Salud Laboral.
7. Comunicación y lenguaje no sexista.

En total se han propuesto 18 acciones a realizar a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Su distribución por áreas se concreta en la siguiente tabla:

ÁREA	Nº ACCIONES
ACCESO AL EMPLEO	3
CONCILIACIÓN	3
CLASIFICACIÓN. PROMOCIÓN	1
FORMACIÓN	3
RETRIBUCIONES	3
SALUD	3
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	2
TOTAL	18

FICHA ACCIÓN Nº	1
ÁREA	ACCESO A LA EMPRESA
ACCIÓN	Realizar un listado de denominaciones de los puestos de trabajo de la EPSAR tanto en masculino como en femenino
TEMPORALIZACIÓN:	2º semestre 2018
OBJETIVO:	Evitar en las denominaciones de los puestos de trabajo, la utilización del masculino genérico
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	En base al diccionario de profesiones elaborado por el Ministerio de Igualdad, la Comisión de Igualdad seleccionará aquellos puestos de trabajo desarrollados en la EPSAR y publicará un listado en masculino y femenino para evitar el uso del genérico masculino en las ofertas de trabajo u otras peticiones laborales internas.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Personal implicado en procesos de selección de personal
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	Elaboración del listado y aplicación en las ofertas de trabajo realizadas.
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	Miembros de la Comisión de Igualdad.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	El listado se difundirá entre la plantilla a través del correo electrónico.
OBSERVACIONES:	Valoración: 1 técnico/a Grupo A1 durante 8 horas = 100,83 €.

FICHA ACCIÓN Nº	3
ÁREA	ACCESO A LA EMPRESA
ACCIÓN	Establecer colaboraciones con Universidades o Institutos de FP donde se especifique el compromiso con la igualdad y la preferencia del sexo menos representado en cada categoría profesional de la EPSAR.
TEMPORALIZACIÓN:	2º semestre 2019
OBJETIVO:	
Aumentar la presencia en las prácticas profesionales del sexo menos representado.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La empresa contactará con los centros formativos que impartan las titulaciones relativas a las categorías profesionales de los trabajadores de la Entidad, incluyendo un anexo de compromiso con la igualdad que permita aumentar las candidaturas a puestos con escasa o nula representación de cualquiera de los sexos.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Alumnos de Universidades o Institutos de FP interesados en prácticas.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad y Area de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se evaluará si anualmente las candidaturas solicitadas aumentan.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Comisión de Igualdad y Area de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Los centros educativos difundirán el anexo entre su alumnado presente y futuro interesado en realizar prácticas profesionales en la EPSAR.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 0,00 €. Se trata de una decisión de la EPSAR.	

FICHA ACCIÓN Nº	4
ÁREA	FORMACIÓN
ACCIÓN	Realizar formación continua en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad.
TEMPORALIZACIÓN:	Continuada en el tiempo.
OBJETIVO:	
Formar permanentemente en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Incluir en el Plan de Formación anual la formación continua a la Comisión de Igualdad para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y sobre medidas de conciliación familiar, laboral y personal.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Miembros de la Comisión de Igualdad.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se realizará un cuestionario al finalizar el curso.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa. Técnicos: Empresa formadora. Económicos: Subvencionados.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Las personas seleccionadas serán avisadas internamente del curso.	
OBSERVACIONES:	
Su eficacia se deberá medir a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Valoración: 0,00 €, ya que se impartirá el Curso online gratuito organizado por la Escuela Virtual de Igualdad titulado <i>“Igualdad de oportunidades para agentes sociales”</i> .	

FICHA ACCIÓN Nº	5
ÁREA	FORMACIÓN
ACCIÓN	El personal de la EPSAR en situación de baja o excedencia pueda seguir accediendo a la oferta formativa.
TEMPORALIZACIÓN:	2º semestre de 2018.
OBJETIVO:	
Las situaciones de baja o excedencia no impidan la mejora continua de la plantilla condicionando futuras mejoras en el puesto de trabajo.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Incluir en el Plan de Formación anual la formación continua a la Comisión de Igualdad para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y sobre medidas de conciliación familiar, laboral y personal.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Miembros de la Comisión de Igualdad.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se realizará un cuestionario al finalizar el curso.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa. Técnicos: Empresa formadora. Económicos: Subvencionados.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Las personas seleccionadas serán avisadas internamente del curso.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 0,00 €. Se trata de una decisión de la EPSAR.	

FICHA ACCIÓN Nº	6
ÁREA	FORMACIÓN
ACCIÓN	Realizar formación básica a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
TEMPORALIZACIÓN:	A partir de 2018 hasta formar a toda la plantilla
OBJETIVO:	
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla de EPSAR.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Gestionar desde RRHH la realización de un curso básico de igualdad de oportunidades para toda la plantilla, en modalidad on-line o presencial, dependiendo de las necesidades de los destinatarios.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se realizará un cuestionario al finalizar el curso.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Formador/a con especialización en igualdad. Técnicos: Empresa formadora. Económicos: Subvencionados.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Las personas seleccionadas serán avisadas internamente del curso.	
OBSERVACIONES:	
Conviene que contemple las especificidades de la empresa y su sector. Valoración: 0,00 €, ya que se impartirá el Curso online gratuito organizado por la Escuela Virtual de Igualdad titulado “Sensibilización en igualdad de oportunidades”.	

FICHA ACCIÓN N°	7
ÁREA	RETRIBUCIONES
ACCIÓN	Aprobar una RPT que equipare los salarios entre hombres y mujeres que ocupen las mismas categorías profesionales.
TEMPORALIZACIÓN:	Inmediata, una vez aprobado el Plan de Igualdad
OBJETIVO:	
Conseguir la igualdad salarial entre trabajadores que ocupen las mismas categorías profesionales, evitando la discriminación salarial por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Elegir una propuesta de RPT que equipare salarialmente hombres y mujeres con las mismas categorías profesionales.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Gerencia de la EPSAR.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se conseguirá si se logra aprobar una RPT con las indicadas características.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Gerencia de la EPSAR. Económicos: Aprobación por la Dirección General del Sector Público y Dirección General de Presupuestos de la GVA.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Publicación en EPSAR Oberta. Comunicación a la plantilla de la EPSAR por correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Es la medida que contribuirá en mayor medida a la igualdad efectiva entre los trabajadores y trabajadoras de la EPSAR, ya que actualmente no existe igualdad salarial. Valoración: Dependerá del contenido de la RPT finalmente aprobada.	

FICHA ACCIÓN Nº	8
ÁREA	RETRIBUCIONES
ACCIÓN	Elaborar y elevar al Consejo de Administración una recomendación de incorporación progresiva de mujeres hasta alcanzar el equilibrio recomendado legalmente.
TEMPORALIZACIÓN:	1º Semestre 2019
OBJETIVO:	
Fomentar la incorporación de mujeres en el Consejo de Administración de la EPSAR, para que las mujeres accedan a puestos de mayor decisión.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad elabora y envía a la Secretaría del Consejo de Administración un documento en el que se recomienda la incorporación progresiva de mujeres en su organismo para mejorar los desequilibrios existentes entre sexos.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Miembros del Consejo de Administración.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se evaluará tanto su elaboración y entrega como la eficacia en la incorporación de mujeres en el Consejo de Administración.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Miembros de la Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Difusión del documento en la primera sesión del Consejo de Administración.	
FICHA ACCIÓN Nº	
Valoración: 0,00 €. Se trata de una decisión de la EPSAR.	

FICHA ACCIÓN Nº	9
ÁREA	CONCILIACIÓN
ACCIÓN	Realizar una campaña de información y sensibilización interna en el uso de medidas de conciliación entre los trabajadores.
TEMPORALIZACIÓN:	Segundo Semestre de 2019.
OBJETIVO:	
Sensibilizar al personal masculino en el uso de medidas de conciliación.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Elaborar una campaña sobre las medidas de conciliación en la EPSAR y de la necesidad de su uso equilibrado por sexos para lograr una verdadera conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Personal de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Realización de la campaña y seguimiento del impacto de la misma.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Miembros de la Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 1 técnico/a Grupo A1 durante 16 horas = 201,66 €. La difusión de dicha campaña se realizará por correo electrónico a toda la plantilla.	

FICHA ACCIÓN N°	10
ÁREA	CONCILIACIÓN
ACCIÓN	Ampliación de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y otras de aplicación a la plantilla.
TEMPORALIZACIÓN:	2º Semestre de 2018.
OBJETIVO:	
Ampliar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad, a través de los representantes de los trabajadores, negociará las medidas de conciliación que se consideren adecuadas, asequibles y necesarias.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad y representantes de los trabajadores.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Negociación de medidas y aprobación por la entidad.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y representantes de los trabajadores.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Web, Tablón de Anuncios, correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: Indeterminada, ya que dependerá de las medidas de conciliación adoptadas.	

FICHA ACCIÓN Nº	11
ÁREA	CONCILIACIÓN
ACCIÓN	Recopilación y difusión de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y otras de aplicación a la plantilla.
TEMPORALIZACIÓN:	Primer Semestre 2018
OBJETIVO:	
Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la EPSAR.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad, aprobará la elaboración de un dossier informativo que aglutine todas las medidas de conciliación aplicables en la EPSAR, así como las personas responsables y el procedimiento para solicitarlas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Realización del dossier	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Envío del dossier a la plantilla por correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 1 técnico/a Grupo A1 durante 16 horas = 201,66 €. La difusión de dicha campaña se realizará por correo electrónico a toda la plantilla.	

FICHA ACCIÓN Nº	12
ÁREA	SALUD LABORAL
ACCIÓN	Elaborar un protocolo de intervención en casos de acoso conforme exige la Ley 3/2007.
TEMPORALIZACIÓN:	Primer Semestre de 2019.
OBJETIVO:	
Prevenir y saber actuar ante situaciones de acoso sexual con efectividad y confidencialidad.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad coordinará la elaboración del Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad y Área de régimen Jurídico y Gestión Administrativa.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Cuestionario de evaluación del curso	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y Área de régimen Jurídico y gestión administrativa	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Epsar Oberta y correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Incluir un módulo específico sobre violencia de género. Valoración: 1.500,00 €, según presupuesto de la empresa QUIRÓN PREVENCIÓN, S.L.U.	

FICHA ACCIÓN Nº	13
ÁREA	SALUD LABORAL
ACCIÓN	Elaborar un curso formativo sobre prevención y actuación en casos de Acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
TEMPORALIZACIÓN:	Primer Semestre de 2020.
OBJETIVO:	
Formar a la plantilla en Acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Desde el Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa se gestionará la elaboración de un curso sobre prevención y actuación en casos de Acoso sexual, laboral y por razón de sexo dirigido a toda la plantilla.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Cuestionario de evaluación del curso.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa. Técnicos: Empresa formadora Económicos: Recursos propios o subvención.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Se notificará por mail a la plantilla.	
OBSERVACIONES:	
Incluir un módulo específico sobre violencia de género. Valoración: 0,00 €, ya que en el presupuesto de la empresa QUIRÓN PREVENCIÓN, S.L.U. para la elaboración del Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo se incluye la formación a la plantilla en dichas materias.	

FICHA ACCIÓN Nº	14
ÁREA	SALUD LABORAL
ACCIÓN	Ampliación y asesoramiento de las medidas de salud laboral para las trabajadoras a través de colaboraciones con entidades y asociaciones sin ánimo de lucro.
TEMPORALIZACIÓN:	2º Semestre de 2019.
OBJETIVO:	
Mejorar la salud laboral de las trabajadoras de la EPSAR.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad contactará con asociaciones relacionadas con la salud de las mujeres para mejorar la información, asesoramiento y acceso a recursos de la salud de las mujeres: cáncer de mama, osteoporosis, acoso sexual y laboral, etc.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Trabajadoras de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Número de trabajadoras de la EPSAR y asociaciones contactadas.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y Servicio médico Técnicos: Aportados por los organismos colaboradores.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Se notificará cada colaboración a la plantilla.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 0,00 €, ya que se articulará a través de colaboraciones con entidades y asociaciones sin ánimo de lucro.	

FICHA ACCIÓN Nº	15
ÁREA	COMUNICACIÓN
ACCIÓN	Elaborar un compromiso claro y explícito por parte de la Gerencia de la empresa de no aceptación de imágenes sexistas en los centros de trabajo.
TEMPORALIZACIÓN:	2º Semestre de 2019.
OBJETIVO:	
Eliminar imágenes sexistas de los centros de trabajo.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Se elaborará junto con la gerencia un documento que muestre el compromiso claro y explícito de la EPSAR en la no aceptación de ningún tipo de imagen sexista en sus instalaciones, se encuentren o no a la vista del público.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Evaluación positiva a la presentación del escrito, pero deberá llevarse una revisión continua en los centros de trabajo de eliminación de cualquier imagen sexista.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y responsables de centros de trabajo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
El documento se expondrá en el Tablón de anuncios de cada centro de trabajo.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 0,00 €. Se trata de una decisión de la EPSAR.	

FICHA ACCIÓN Nº	16
ÁREA	COMUNICACIÓN
ACCIÓN	Formación a la plantilla para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes.
TEMPORALIZACIÓN:	2º Semestre de 2018.
OBJETIVO:	
Evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas en la EPSAR.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Desde el Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa se gestionará la elaboración de cursos para un uso no sexista de las imágenes y de lenguaje inclusivo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Cuestionario final y aplicación práctica de lo aprendido.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Comisión de Igualdad y Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa Técnicos: Empresa formadora Económicos: EPSAR o subvenciones.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Se difundirá entre la plantilla de la EPSAR por correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 1.560,00 €, según presupuesto de la empresa ADAMS FORMACIÓN.	

FICHA ACCIÓN N°	17
ÁREA	RETRIBUCIONES
ACCIÓN	Solicitar formalmente la adhesión al II Convenio Colectivo de
TEMPORALIZACIÓN:	Inmediata, una vez aprobado el Plan de Igualdad
OBJETIVO:	
Conseguir la igualdad salarial entre trabajadores que ocupen las mismas categorías profesionales, evitando la discriminación salarial por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Elegir una propuesta de RPT que equipare salarialmente hombres y mujeres con las mismas categorías profesionales.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Plantilla de la EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Gerencia de la EPSAR.	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se conseguirá si se logra aprobar una RPT con las indicadas características.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Gerencia de la EPSAR. Económicos: Aprobación por la Dirección General del Sector Público y Dirección General de Presupuestos de la GVA.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Publicación en EPSAR Oberta. Comunicación a la plantilla de la EPSAR por correo electrónico.	
OBSERVACIONES:	
Es la medida que contribuirá en mayor medida a la igualdad efectiva entre el personal. Valoración: Dependerá del contenido de la RPT finalmente aprobada.	

FICHA ACCIÓN Nº	18
ÁREA	PROMOCIÓN
ACCIÓN	Curso dirigido a mandos intermedios sobre promociones igualitarias
TEMPORALIZACIÓN:	1º Semestre de 2020.
OBJETIVO:	
Eliminar prejuicios y medidas que favorezcan la discriminación en los procesos de promoción.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
La Comisión de Igualdad solicitará al Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa la realización del Curso de Formación sobre promociones igualitarias que gestionará su elaboración y adecuación a las necesidades internas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Mandos intermedios de EPSAR.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa	
INDICADOR DE EVALUACIÓN:	
Se realizará a través de un cuestionario al finalizar el curso.	
RECURSOS PARA SU REALIZACIÓN:	
Humanos: Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa. Técnicos: Empresa formadora. Económicos: EPSAR	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN.	
Las personas seleccionadas serán avisadas internamente.	
OBSERVACIONES:	
Valoración: 0,00 €, ya que se impartirá el Curso online gratuito para los organizado por la entidad emagister titulado <i>“Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”</i> .	

VIGENCIA Y PLANIFICACIÓN

Se prevé una duración del Plan de Igualdad de cuatro años, iniciándose con el visado del Plan de Igualdad por la *Directora General del Instituto Valenciano de las mujeres y por la igualdad de género*, que se llevará a cabo previsiblemente antes del inicio de 2018, por lo que se prevé que la vigencia del Plan de Igualdad comprenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

97

La realización de las acciones viene distribuida de la siguiente forma.

	2018		2019		2020		2021	
	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
ACCIÓN 1								
ACCIÓN 2								
ACCIÓN 3								
ACCIÓN 4								
ACCIÓN 5								
ACCIÓN 6								
ACCIÓN 7								
ACCIÓN 8								
ACCIÓN 9								
ACCIÓN 10								
ACCIÓN 11								
ACCIÓN 12								
ACCIÓN 13								
ACCIÓN 14								
ACCIÓN 15								
ACCIÓN 16								
ACCIÓN 17								
ACCIÓN 18								
TOTAL	9		10		7		4	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La propia Comisión de Igualdad de EPSAR será la encargada de llevar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, analizando cada una de las acciones establecidas y realizadas en los plazos marcados.

Tal y como establecen los propios organismos públicos que regulan la elaboración de Planes de Igualdad, se realizarán evaluaciones parciales anuales y una evaluación final a la conclusión del Plan de Igualdad en diciembre de 2021.

En la evaluación final, se recomienda la incorporación de un Agente de igualdad externa que hará una valoración imparcial del cumplimiento del mismo y dará traslado del resultado final a la Comisión de Igualdad y a la Gerencia de la EPSAR.