



3^{er} Plan de IGUALDAD

2025/2029

www.emasesa.com



Negociado y convenido por parte de la
Comisión negociadora del Plan de igualdad

Fecha de aprobación: 18 de Septiembre de 2025

Manuel Vizcaíno Sequeira	José Francisco Pérez Moreno
Carmen Torralba Brocal	Olga Gaudí Rojas
Cándido López Alguacil	Almudena Hernández de la Peña
Isabel Díaz Lobo	Vicente González Domínguez (CCOO)
Cristina Fernández Delgado (CCOO)	Jéssica Pérez Gutiérrez (UGT)

Antonio Rodríguez Alzueta (UGT)	Graciano Carpes Hortal (ASIPE)
Inés Ahumada Cataño (ASIPE)	Mario Domínguez Müller (CSIF)

Asistencia técnica:



Equipo de auditoría y consultoría
 623 346 933 • hola@egalecolab.com • www.egalecolab.com
 PARTE DE UCOMUR • COLPOLSOC • APCGÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, «Ley de igualdad» o «LOI») define los planes de igualdad como un:

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

Tal y como se señala en la LOI, el punto de partida para la elaboración de un Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este análisis consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la sociedad que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades en la misma, ya que facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de igualdad. Por otra parte, debe incluir información sobre los elementos que pueden generar posibles discriminaciones en la organización (humanas, económicas, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone para afrontar el cambio.

Por consiguiente, el diagnóstico de **EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A. (EMASESA)** ofrece una útil fotografía de la empresa, que permite detectar los puntos fuertes y débiles sobre los que intervenir, con el fin de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento cotidiano de la misma, así como en la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procedimientos relacionados con las personas que trabajan en ella.

Además, a través de la elaboración del Plan de igualdad, la empresa contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible («ODS») y de la Agenda 2030. Específicamente, **EMASESA** se encuentra trabajando en los siguientes ODS:

- **ODS 1: Fin de la pobreza.**

EMASESA desarrolla un Plan de Formación Profesional acreditado para personas en riesgo de exclusión social con el objetivo de contribuir a la cohesión social, la integración y la inserción laboral. Además, otorgamos ayudas sociales para garantizar el acceso al agua de todas las personas.

- **ODS 3: Salud y bienestar.**

Se preocupa por la salud de las personas trabajadoras, tanto en el ámbito personal como profesional. Bajo el concepto de “Salud Total” han puesto en marcha “EMASESA

Saludable”, que es un proyecto de hábitos saludables para el bienestar físico, el fomento salud psíquica y el fomento salud social

- **ODS 4: Educación de calidad.**

En su Centro de Formación impartimos cursos de formación dirigidos a personas empleadas, profesionales del sector, ciudadanía, etc. Además, desde **EMASESA** se ha creado la Cátedra del Agua junto con la Universidad de Sevilla, para promocionar actividades docentes, divulgativas y de investigación vinculadas con la realidad, problemática y perspectivas del ciclo integral del agua.

- **ODS 5: Igualdad de género.**

EMASESA promueve la igualdad de género en el ámbito laboral y personal. Han desarrollado dos Planes de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres anteriores a este, y actividades orientadas a implementarlos. Además, su convenio colectivo fomenta la conciliación personal, familiar y laboral con un amplio conjunto de medidas.

- **ODS 6: Agua limpia y saneamiento.**

La aportación más relevante de **EMASESA** a la consecución de los ODS gira en torno a un gran eje que articula el desarrollo de otras acciones: Agua limpia y saneamiento (ODS6), trabajando desde políticas de transparencia y alianzas, contribuyendo al cuidado y conservación de los recursos naturales, así como a mejorar la calidad de vida de todos.

- **ODS 7: Energía asequible y no contaminante.**

Aumenta la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas de nuestras instalaciones. Además, disminuye el impacto ambiental para contribuir a un desarrollo sostenible que mejore la calidad de vida de la sociedad

- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.**

Integra la Seguridad y Salud de forma transversal en la empresa. Realizan jornadas de sensibilización, con la presencia de la Inspección de Trabajo y el Fiscal especializado en Prevención, para la Responsabilidad y Gestión de la Prevención en las Obras. Compartimos talleres temáticos con las empresas contratistas de obras para mayor conocimiento de los procedimientos de Seguridad de **EMASESA**.

- **ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.**

EMASESA cuenta con un Plan Estratégico de Sistemas de Información para dar respuesta a las deficiencias actuales, así como a las necesidades presentes y futuras en el ámbito de los Sistemas y Tecnologías de la Información. Con un total de 94

medidas y un presupuesto de 8,5 millones de euros, pretende mejorar los servicios digitales y optimizar la eficiencia de los procesos de la empresa

- **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.**

Se trabaja sobre dos ejes:

1. Urbanización inclusiva y sostenible fomentando los Sistemas de Desarrollo Urbano Sostenible (SUDS).
2. Reducción de la vulnerabilidad por desastres ambientales.

- **ODS 12: Producción y consumo responsables.**

En **EMASESA** se fomenta la prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos en todas sus instalaciones.

- **ODS 13: Acción por el clima.**

Implementan medidas para hacer de **EMASESA** una empresa resiliente al cambio climático, calculando nuestras emisiones y mitigándolas.

- **ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres.**

En **EMASESA** contribuyen a no dañar los ecosistemas naturales con su actividad, eliminando obstáculos de los cauces de los ríos, limpiando la basura y residuos en su entorno, etc. Adoptan medidas para minimizar el impacto de las obras sobre la flora y la fauna y fomentamos el acercamiento de la población a los espacios naturales para implicarla en la protección del medio ambiente

- **ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.**

Promoviendo un comportamiento ético, justo e igualitario entre el personal trabajador y la sociedad, e involucrando a la ciudadanía para asegurar la cobertura de sus necesidades y garantizar la transparencia en las actuaciones de la empresa.

- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.**

En **EMASESA** la gobernanza participativa constituye un eje estratégico. Involucran a sus grupos de interés en la toma de decisiones para afianzar la confianza, compromiso y solidaridad y así fortalecer la transparencia y reputación de **EMASESA**. También tenemos una estrategia de cooperación internacional cuyo objetivo es compartir conocimiento.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



EMASESA ya ha dado pasos en pro de la igualdad y el afianzamiento de los valores relacionados con la sostenibilidad en el pasado, ya que este es el III Plan de igualdad que realizan, por lo esto no supone más que una reafirmación del camino que ya ha comenzado.

Con el advenimiento de la nueva normativa, **EMASESA** no sólo busca cumplir con las regulaciones, sino que se siente motivada a superar sus propias marcas establecidas en la política corporativa actual. Esta renovada visión se alinea con el compromiso continuo de la empresa de adaptarse a los cambios y de ir más allá de lo establecido. Al adoptar la nueva normativa, **EMASESA** no sólo busca reforzar sus políticas internas, sino que también aspira a ser un referente para otras empresas, demostrando que la igualdad y sostenibilidad son más que objetivos; son imperativos en el mundo empresarial contemporáneo.

MARCO LEGAL

1. La igualdad es un principio jurídico universal afianzado en el marco normativo europeo con la firma del Tratado de Ámsterdam (1997) y consolidado a través de numerosa normativa.
2. En España, el principio de igualdad y de no discriminación están reconocidos en el artículo 14 de la Constitución. La sucesiva legislación estatal y autonómica, como reflejo del acervo comunitario, y también como muestra del propio compromiso, ha

asentado unas bases estables para el avance hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres.

3. A nivel laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de las organizaciones a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a establecer medidas que eviten toda discriminación laboral. En concreto, las organizaciones obligadas a elaborar y aplicar un Plan de igualdad tendrán que seguir los preceptos marcados en este texto, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en los dos Reglamentos sucesivos aprobados por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.
4. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores también recoge numerosos preceptos relativos a la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre los que se encuentran la no discriminación en las relaciones laborales, la igualdad en la remuneración por razón de sexo, los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar o la protección de la dignidad, intimidad, seguridad y salud en el trabajo.
5. Adicionalmente a estas normas, y en el ámbito de las relaciones laborales, existen otras referencias que, aunque limitadas en su alcance en términos de igualdad, es necesario incluir en este apartado de fundamentación normativa del Plan de igualdad de **EMASESA**.
6. Es de especial relevancia el Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (EMASESA), con vigencia del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, cuyo capítulo IX está especialmente dedicado a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En él se contempla específicamente la obligación de la empresa de realizar un Plan de Igualdad y de tener un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como la formación de una comisión de igualdad.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

EMASESA (Empresa de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla S.A.) comenzó su actividad el 23 de octubre de 1974, cuando el Ayuntamiento de Sevilla la constituyó como empresa municipal.

El 8 de mayo de 2007, la entidad cambió su denominación a metropolitana al incorporar al accionariado a los ayuntamientos de las principales poblaciones abastecidas (Camas, Dos Hermanas, Alcalá de Guadaíra, Mairena del Alcor, San Juan de Aznalfarache, Coria del Río, La Puebla del Río, Alcalá del Río, La Rinconada y El Garrobo). En todas ellas se prestan servicios de abastecimiento, vertido y depuración, salvo en El Garrobo, donde únicamente se realiza el abastecimiento de agua. Posteriormente, el 21 de noviembre de 2023, se incorporó al accionariado el Ayuntamiento de El Ronquillo, en virtud de una escritura de compraventa de una acción social firmada entre el Ayuntamiento de Sevilla y el de El Ronquillo.

Su actividad consiste en gestionar el ciclo integral del agua en Sevilla y su área metropolitana bajo un enfoque sostenible, y bajo los siguientes principios:

- Responsabilidad, compromiso social, orientación a las personas, conducta ética integral y transparente, calidad e innovación para la eficiencia y la mejora continua del servicio, colaboración y participación además de formación y divulgación para el desarrollo profesional.
- En un marco de emergencia climática, **EMASESA** colabora en la construcción de una ciudad más humana, solidaria y sostenible.
- **EMASESA** trabaja desde la solidaridad y el compromiso social para dar acceso al agua como derecho humano, especialmente a personas en situación de vulnerabilidad, al tiempo que se alinea con los objetivos de desarrollo estratégicos (ODS) de la ONU en su plan estratégico de gestión pública sostenible.
- Ejemplo de cogobernanza: **EMASESA** crea el Observatorio del Agua en 2017 para que la sociedad y los grupos de interés sean partícipes de su estrategia, y proporcionar una valiosa información sobre la sensibilidad, necesidades e intereses de la ciudadanía, y así fortalecer la legitimidad de la toma de decisiones.

EMASESA está firmemente comprometida con la visión y espíritu de la Agenda 2030, con la voluntad de convertir los ODS en una realidad. Ha puesto en marcha un conjunto de medidas que contribuyen a la consecución de los ODS y así lo recogen en su informe anual de Acciones y retos de **EMASESA**.

FICHA DE LA ORGANIZACIÓN

Tabla 1.- Denominación social de la entidad

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla S.A. (EMASESA)					
NIF	A-41039496					
Domicilio social	Calle Escuelas Pías 1, 41003 Sevilla					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1975					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Manuel Romero Ortiz					
Cargo	Consejero Delegado					
Telf.	955477332					
E-Mail	consejeriadelegada@emasesa.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Isabel Colino Medina					
Cargo	Dpto. de Desarrollo Personal. División de Personas y Organización					
Telf.	955477350 / 615308824					
E-mail	eIMColino@emasesa.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Captación, depuración y distribución de agua.					
CNAE	3600					
Descripción de la actividad	Ciclo integral del agua					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Sevilla					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	200	Hombres	591	Total	791
Facturación anual (€)	N/A					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RR.HH	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	N/A					
RLT en la organización	Mujeres	9	Hombres	32	Total	41
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD						
Fecha de recogida de datos	Segundo semestre de 2024					
Recogida de datos realizada por	Javier Amaya Jiménez					

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios que sustentan el diseño, elaboración e implementación del III Plan de Igualdad de **EMASESA** son:

Igualdad de oportunidades

La Constitución española de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación y consagra la igualdad formal (art. 14.), por la que no puede existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de sexo.

Eliminación de la discriminación directa e indirecta (art. 6 LOI)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas (art. 11 LOI)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El III Plan de igualdad de **EMASESA** se enmarca en la consideración de «Plan de empresa» y no abarca un grupo empresarial, ya que su razón social es única y no engloba un grupo empresarial español. Por lo tanto, se analizan los datos correspondientes a la plantilla de **EMASESA** y las medidas acordadas también afectarán a dichas personas trabajadoras.

Los centros de trabajo de **EMASESA** se sitúan en la provincia de Sevilla, donde trabaja el total de la plantilla analizada.

El III Plan de igualdad de **EMASESA** se aplicará en sus 15 centros de trabajo situados en Sevilla (sin perjuicio de su aplicación también a cualquier nuevo centro de trabajo que se abra durante la vigencia del Plan), y tendrá aplicación sobre todas las personas que integran la plantilla, independientemente de su fecha de incorporación, condición, rango o funciones.

Los centros de trabajo actuales de **EMASESA** son los siguientes:

- **P. I. Ctra. Amarilla**
- **E.D.A.R. Copero**
- **E.D.A.R. Norte**
- **E.D.A.R. Ranilla**
- **Escuelas Pías**
- **E.T.A.P. Carambolo**
- **Dos Hermanas**
- **P. I. Store**
- **Alcalá de Guadaíra**
- **La Rinconada**
- **Coria del Río**
- **E.E.A.P. A. I Mónaco**
- **Arroyo**
- **Miraflores**
- **Ctro. Formación**

En cuanto a su vigencia, el III Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años desde su registro, esto es, desde el 22 de septiembre de 2025 hasta el 21 de septiembre de 2029. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia y se deberá negociar un nuevo Plan de igualdad conforma a la normativa en vigor en dicho momento.

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con los medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

PARTES FIRMANTES

A fecha de 19 de noviembre de 2024, reunidas, por una parte, la representación legal de la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla S.A. (EMASESA) y, por otra parte, la representación legal de la plantilla, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del III Plan de igualdad de EMASESA. Esta

Comisión está formada por catorce (14) personas, de las cuales el 50% son mujeres y el 50% son hombres (paridad).

Por parte de la sociedad, la Comisión Negociadora está formada por:

- **Manuel Vizcaíno Sequeira.** Director de Servicios Corporativos.
- **José Francisco Pérez Moreno.** Jefe de División de Personas y Organización.
- **Carmen Torralba Brocal.** Jefa de Departamento de Desarrollo de Personas.
- **Olga Gaudí Rojas.** Enfermera de Trabajo. Técnica de Prevención.
- **Cándido López Alguacil.** Técnico de Sistemas Integrados de Gestión.
- **Almudena Hernández de la Peña.** Técnica de Intervenciones de Abastecimiento.
- **Isabel Díaz Lobo.** Jefa del Dpto. de Asesoría Jurídica.

En representación de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora está formada por:

- **Vicente González Domínguez.** Operario senior Mantenimiento Correctivo (CCOO).
- **Cristina Fernández Delgado.** Coordinadora Sistemas de Información Geográfica (CCOO).
- **Jéssica Pérez Gutiérrez.** Apoyo Administrativo AT Los Alcores (UGT).
- **Antonio Rodríguez Alzueta.** Ayudante de Mantenimiento ETAP Carambolo (UGT).
- **Graciano Carpes Hortal.** Técnico de Ahorro y Eficiencia Energética (ASIPE).
- **Inés Ahumada Cataño.** Administrativa Control de Consumo (ASIPE).
- **Mario Domínguez Müller.** Especialista en Instrumentación (CSIF).

Tal y como establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, esta Comisión será la encargada de elaborar y negociar¹ el diagnóstico de situación y el Plan de igualdad. Asimismo, una vez aprobado y registrado dicho plan, se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad como un nuevo órgano.

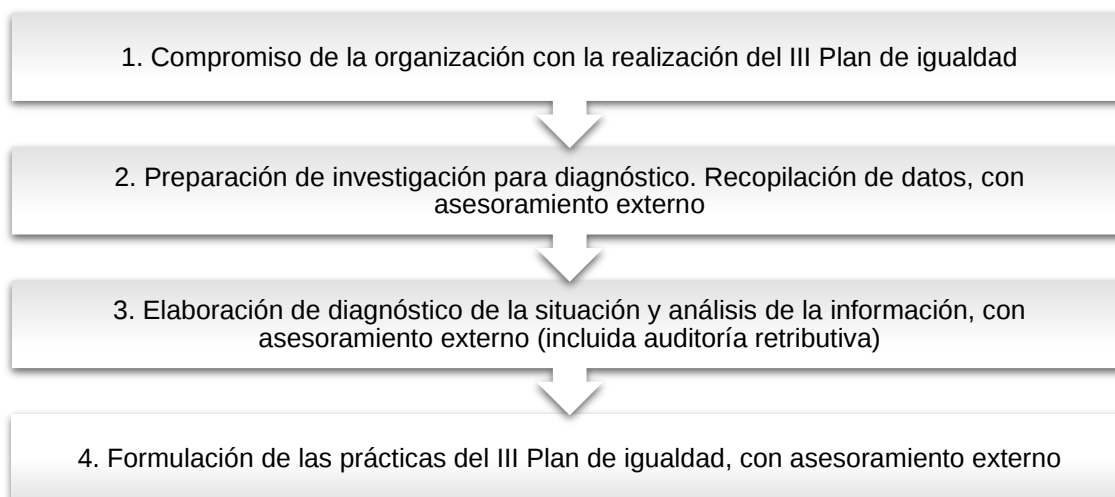
A efectos de comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el Plan de igualdad, estas se informarán a Isabel Colino Medina a través del correo electrónico elMColino@emasesa.com

¹ El artículo 5.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. En este caso, interviene la consultora de igualdad EgaleCo Lab, S. Coop.

2.METODOLOGÍA

Para elaborar el III Plan de Igualdad de **EMASESA**, se han seguido los siguientes pasos:

Gráfico 1.- Etapas de elaboración del III Plan de Igualdad de EMASESA



Para ello, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación ajustado a la realidad de la Entidad, incluida la auditoría retributiva, con la ayuda de asesoramiento externo especializado. Este análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, se ha realizado con perspectiva de género, y se ha realizado durante los meses de marzo y abril de 2025. Su elaboración ha sido coordinada por la Jefatura de la división de Personas y Organización de la Compañía, y de su Departamento de Desarrollo de Personas, a partir del asesoramiento de la Sociedad Cooperativa EgaleCo Lab, especializada en igualdad en el ámbito privado y de la Economía Social.

Para la identificación de necesidades, que guían las medidas incluidas en el Plan de igualdad, se han utilizado las siguientes fuentes de información:

1. Datos cuantitativos de personal

Se han recogido datos disponibles de las materias requeridas, con una fecha de corte de 31 de diciembre de 2024.

2. Documentación interna

Se ha analizado documentación corporativa relevante para la promoción de la igualdad en la sociedad remitida por el departamento de Desarrollo de Personas en el último trimestre de 2024, así como toda la documentación estratégica del sistema de gestión del personal.

3. Información cualitativa

Se han diseñado dos cuestionarios: uno dirigido a la totalidad de la plantilla de la empresa y otro dirigido al personal directivo; ambos han sido difundidos y contestados entre el último trimestre de 2024 y el primer trimestre de 2025.

Las respuestas a los cuestionarios han sido facilitadas a la empresa en informes diferentes.

3.CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos todo el año 2024, siendo el año natural más reciente en el momento de realización del análisis.

Características de la plantilla

- Se trata de una empresa claramente masculinizada por encima del porcentaje de presencia equilibrada, donde el 75% de la plantilla son hombres y el 25% son mujeres.
- Las franjas donde se concentra más plantilla de **EMASESA** se sitúa entre los 45 y 50 años para el total de la plantilla (24%). La edad media de las mujeres es 49 años, y la edad media de los hombres es 47 años. Sin embargo, la concentración de hombres en edades a partir de los 50 años es más elevada que la de las mujeres, especialmente a partir de los 60 años. En cuanto a la incorporación de talento joven, supone un porcentaje mínimo respecto a la totalidad de la plantilla. Sin embargo, en términos absolutos, sí que destaca el flujo de hombres de entre 35 y 40 años frente a las mujeres.
- EMASESA cuenta con 23 personas con discapacidad reconocida. En este caso, el 61% son hombres y el 39% son mujeres (por encima de su porcentaje de referencia de plantilla).
- En cuanto a las situaciones familiares, las mujeres destacan en la situación familiar número 1, y los hombres en las situaciones 2 y 3. Llama la atención que en la situación número 3 la representatividad de los hombres baja hasta el 69% (por debajo de su porcentaje de referencia de plantilla).
- Prácticamente el 100% de la plantilla es de nacionalidad española (el redondeo es al alza), y solamente una persona es de nacionalidad diferente: italiana.
- El análisis de los tipos de contrato revela que los contratos indefinidos a tiempo completo, en conjunto, tienen una predominancia en la empresa (93% del total de la plantilla) y favorecen, en la mayoría de los casos, a hombres y a mujeres de manera equitativa de acuerdo con su presencia en la empresa. En cuanto a los contratos de duración determinada a tiempo completo, estos concentran a un porcentaje ínfimo de la plantilla (2% del total de la plantilla). Para finalizar, los

contratos de duración determinada a tiempo parcial por jubilación (5% del total de la plantilla) se consideran adecuados a la realidad de la empresa, donde son los hombres quienes destacan en edades superiores a los 60 años.

- En relación con la jornada laboral en EMASESA, es relevante destacar que la mayoría de la plantilla desempeña sus funciones bajo una modalidad de jornada completa (95%), en porcentajes que están en línea con los de referencia de plantilla. En cuanto a la jornada parcial, observamos que son los hombres quienes tienen mayor predominancia. La totalidad de la plantilla tiene una jornada continua, lo que afecta de igual manera tanto a hombres como a mujeres.
- Es importante destacar que son las mujeres quienes parecen tener mayores cargas respecto a hijos e hijas en proporción al total de su sexo, ya que el 31% de ellas tiene dos (frente al 24% de hombres), el 7% de ellas tiene 3 (frente al 3% de hombres), el 2% de ellas tiene 4 (frente al 1% de hombres), y el 1% de ellas tiene 6 hijos e/o hijas (frente al 0% de hombres).
- En cuanto a la antigüedad, la mayoría de la plantilla se concentra en el tramo de más de 15 años de antigüedad, donde los porcentajes de distribución de hombres y mujeres son los de referencia de la plantilla. En los tramos de 0 a 1 año y de 10 a 15 años de antigüedad, las mujeres destacan por encima de los hombres.
- La mayor parte de la plantilla se encuentra en los centros de PI Ctra. Amarilla y Escuelas Pías, donde se concentran el 33% y el 27% del total de la plantilla. Encontramos más mujeres en el centro de Escuelas Pías.
- El departamento con mayor concentración de plantilla es el de Redes de Abastecimiento, seguido del Departamento de Redes de Saneamiento, y el Departamento de Mantenimientos Activos. Sin embargo, en estos tres departamentos, solamente existe una concentración de mujeres de un 1%, siendo la gran mayoría de su composición, hombres. Las mujeres se concentran, sobre todo, en los departamentos de Atención al Usuario/a y Control de Calidad.
- En cuanto a los grupos y categorías profesionales, las mujeres se concentran mayoritariamente en las siguientes categorías profesionales: Soporte B1 (26%), Soporte B3 (18%), Técnico A2 (18%), y Técnico A3 (13%). Se mantienen en diversas categorías superiores y medias, mientras que su presencia en categorías inferiores es mucho menor, hasta el punto de no haber mujeres en las categorías de Operador C. Por otra parte, tampoco hay mujeres en la categoría de Director/a.

- El análisis de los niveles jerárquicos muestra que las mujeres se concentran en los niveles de personal administrativo y personal técnico, estando en igualdad con los hombres en los mandos intermedios. Sin embargo, en el nivel operativo no hay mujeres, aun siendo el nivel en el que más personas hay, y no tienen presencia en el nivel de Dirección.
- Haciendo un análisis más exhaustivo de los mandos intermedios, podemos observar que donde menos mujeres hay, por debajo de su porcentaje de referencia del 25%, es en las Jefaturas de división y, especialmente, en los Responsables.
- La mayoría de la plantilla se concentra en niveles académicos superiores, siendo el número de mujeres superior al número de los hombres en estas franjas, ya que los hombres se distribuyen mucho más entre otros niveles académicos inferiores también. En el caso del último nivel, correspondiente a Doctorado, hay paridad entre hombres y mujeres.
- El último convenio colectivo de la EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A. (EMASESA) para los años 2024 – 2027.

Gestión de Recursos Humanos

- En este caso, las mujeres tienen una participación significativamente inferior tanto en las altas como en las bajas en comparación con los hombres, por debajo de la presencia equilibrada. Sin embargo, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, su índice de concentración en las altas y bajas está dentro del equilibrio, con la salvedad de que, en el caso de los hombres, los ingresos son ligeramente inferiores a las bajas, y en el caso de las mujeres, son ligeramente superiores. Esto indica que, en proporción, se celebran contratos con más mujeres que hombres, lo cual puede contribuir, a largo plazo, a mitigar la masculinización de la empresa.
- En cuanto a los contratos laborales celebrados durante el periodo de referencia, las mujeres se concentran casi por igual entre los contratos indefinidos a tiempo completo por transformación de contrato temporal (54,55%) y los contratos de duración determinada a tiempo completo por relevo (45%). Y los hombres tienen una distribución más amplia entre todos los tipos de contratos, siendo los más relevantes el indefinido a tiempo completo de carácter ordinario (34%) y el indefinido a tiempo completo por transformación de contrato temporal (28,95%).

- Los ceses muestran que la mayoría de las bajas se dieron en contratos indefinidos a tiempo completo de carácter ordinario, aunque son los hombres quienes predominan en esta franja (39%), mientras que las mujeres han causado mayores ceses en los contratos de duración determinada tiempo completo por relevo (60%). Si comparamos estas cifras con las de ingresos, en ambos casos son mayores los ceses que las altas de nuevos contratos-
- Los motivos más frecuentes para los ceses, especialmente en el caso de las mujeres, es la finalización de contrato por la celebración de uno nuevo, y en el caso de los hombres, la jubilación.
- El procedimiento de contratación de personal está perfectamente procedimentado en EMASESA, y con la mayor transparencia posible, al tratarse de una empresa pública. Se recomienda únicamente procedimentar también el Plan de Acogida que, aunque es muy correcto, todavía no es formal. Se recomienda también añadir consideraciones de igualdad de género tanto en el Plan de Acogida como en las modificaciones que se introduzcan en el procedimiento de selección en el nuevo convenio colectivo, como acciones positivas para la contratación de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- En cuanto a las formaciones en EMASESA, existe un Plan de Formación que se renueva periódicamente, y ofrece una gran variedad de formaciones en varias materias. En el último año se han formado un porcentaje de mujeres y hombres que coincide con el de referencia de la plantilla. Aunque observamos un interés común por hombres y mujeres en formaciones sobre competencias digitales y la prevención del acoso, también se observan diferencias ya que las mujeres ponen interés también en cursos sobre competencias más transversales, y los hombres lo hacen en cursos sobre competencias más técnicas asociadas a áreas masculinizadas de la empresa.
- La política de promoción está igualmente desarrollada al detalle en el convenio colectivo de EMASESA 2024-2027. Está especialmente contemplada la promoción vertical, pero la movilidad horizontal también existe y es posible en la empresa. Aunque no existe un plan de evaluación continuada de la plantilla, existe todo un sistema de promoción establecido.
- En la tabla observamos que las personas que han promocionado se distribuyen en porcentajes muy cercanos a los de referencia de la plantilla, siendo el 77% hombres y el 23% mujeres. No se observan diferencias entre sexos, dada la proporción de la plantilla.

- Vemos que la mayor parte de las promociones (el 90%) se han realizado a través de prueba (oposición o concurso-oposición). Solamente un 10% se han realizado a través de designación arbitraria por parte de la empresa. Las mujeres que han promocionado por designación representan un mayor porcentaje del total de las mujeres, que en el caso de los hombres. Es decir, proporcionalmente, hay más mujeres promocionadas por designación que por prueba.
- Podemos concluir que las promociones que suponen cambios de niveles más elevados corresponden a las mujeres, ya que el 58% de ellas han promocionado al nivel Técnico, mientras que solamente el 21% de los hombres han promocionado hasta este nivel.
- Durante los últimos 4 años han promocionado más hombres y mujeres en tres de ellos, y en la última ocasión se invirtió la tendencia, lo cual es positivo. En los cargos de responsabilidad en concreto, el número de ascensos es mucho menor, y son los hombres quienes predominan.

Condiciones de trabajo

- El horario más habitual en EMASESA es el horario de trabajo de mañana (40%), seguido del horario rotativo (33%) y el horario de conciliación mañana/tarde (25%). A pesar de que el horario de mañana es el más habitual para todas las personas de la empresa, observamos menos concentración de hombres que de mujeres en el horario de conciliación, lo que hace que las mujeres aumenten su representatividad horizontal hasta alcanzar la presencia equilibrada. Por su parte, los hombres destacan más que las mujeres en el horario rotativo, ocupando casi la totalidad de las personas.
- Un 34% de la plantilla ha realizado horas extraordinarias, siendo mayor la concentración de hombres que de mujeres, así como su porcentaje de distribución, superando los porcentajes de referencia de plantilla. No se realizan horas complementarias.
- En cuanto al régimen de trabajo a turnos, correspondiente con el horario rotativo, observamos que, efectivamente, son los hombres quienes ocupan este régimen en su gran mayoría.
- En el caso de las personas que sí tienen la posibilidad de teletrabajo, se concentran un 14% de las mujeres, siendo solamente el 7% de los hombres. Las mujeres, por tanto, aumentan su representatividad en esta franja. Esto tiene que

ver con el tipo de trabajo que realizan las mujeres, que es más de oficina, y que permite el trabajo a distancia.

- Los riesgos laborales más habituales en EMASESA son de carácter físico, pero la empresa realiza evaluaciones de riesgos psicosociales regulares a la plantilla, incluyendo la violencia sexual como factor de riesgo. También existe un “Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Cualquier Tipo de Acoso en EMASESA”, y un canal de denuncias específico, que se revisa regularmente. Se ha proporcionado formación a la plantilla en esta materia, y el documento está a su disposición permanente.
- Ha habido un 71% de ausencias en la empresa, las cuales son superiores en las mujeres que en los hombres proporcionalmente a su presencia en la empresa. No obstante, ninguna de las ausencias ha sido no justificada.

Clasificación profesional y retribuciones

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	AGRUPACIÓN
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	GRUPO 1
A	Técnico A1	Grupo 2
A	Técnico A2	Grupo 3
A	Técnico A3	Grupo 4
A	Técnico A4	Grupo 5
B	Soporte B0	Grupo 7
B	Soporte B1	Grupo 8
B	Soporte B2	Grupo 9
B	Soporte B3	Grupo 10
B	Soporte B4	Grupo 11
B	Soporte B5	Grupo 12
C	Operador C1	Grupo 13
C	Operador C2	Grupo 14
C	Operador C3	Grupo 15
C	Operador C4	Grupo 16

*La denominación de los niveles ha sido modificada en el último convenio colectivo de la empresa (2024-2027)

- No existen brechas superiores al 25% en el salario base en ningún otro grupo, ni en el promedio global.
- Tampoco existen brechas superiores al 25% en los promedios totales de los complementos salariales, complementos extrasalariales, y retribuciones totales.
- Las brechas en los complementos salariales solamente se dan en los promedios del Grupo 11, que se corresponde con la categoría profesional Soporte B4. Se trata de un grupo muy masculinizado, por lo que es normal que el promedio masculino sea superior al promedio femenino, por haber más probabilidades de que algún hombre perciba una cantidad superior en algún concepto, por ejemplo, en los conceptos por Acción Social.
- Algunos de los conceptos responden a retribuciones con ocasión de las bajas por IT, enfermedad profesional o accidente laboral, que están fuera del control de la empresa. Otros conceptos responden al trabajo en fines de semana, vacaciones, festivos o por las noches, horarios que son habitualmente realizados por hombres. También hay conceptos por traslados forzados, especial disponibilidad y realización de horas extraordinarias, que tienen que ver con la realización de horarios extraordinarios, casi siempre a cargo de empleados masculinos.

Otros conceptos son la retribución en especie (beneficios), el plan de pensiones (retribución voluntaria) y la ayuda por discapacidad (percibida por quienes cumplen los requisitos establecidos por convenio).

Las brechas en los promedios de los complementos extrasalariales se dan en varios grupos, pero siempre están ligadas a conceptos relacionados con kilometraje y locomoción por desplazamientos puntuales, por ejemplo, los que se requieren para acudir a formaciones. En algunos casos la brecha es favorable a las mujeres, pero habitualmente, favorece a los hombres.

- En cuanto a la brecha favorable a los hombres en la mediana del salario base, esta nos indica que la brecha favorable a las mujeres en los promedios se debe a las diferencias que causan muy pocas mujeres con respecto al total, y que existen más hombres percibiendo salarios base superiores que mujeres, aunque las diferencias salariales sean menores.
- En cuanto a la brecha en la mediana del total de los complementos salariales, no hay cambios significativos con respecto a los promedios. Solamente en el

Grupo 12 la brecha supera el 25% favorable a los hombres, lo cual indica que hay muchos más hombres que mujeres percibiendo cantidades elevadas en los complementos.

- Respecto a la mediana del total de complementos extrasalariales y del total retribución, desaparecen las brechas, lo cual nos indica que las personas que causaban la brecha en los promedios son muy pocas.
- Las políticas de promoción, conciliación y retribuciones están desarrolladas al detalle en el convenio colectivo de EMASESA 2024-2027. Aunque no existe un plan de evaluación continuada de la plantilla, existe todo un sistema de promoción establecido. Respecto a las medidas de conciliación, se incorporan algunas que amplían las ya establecidas en la normativa general. Y en cuanto a la política salarial, todos los complementos y beneficios sociales están previstos en el convenio, así como sus cantidades o criterios de cálculo, y los salarios base. No se observa ningún criterio discriminatorio entre hombres y mujeres y, de hecho, contempla políticas como el teletrabajo, las buenas prácticas en reuniones, y la desconexión digital.

Conciliación y corresponsabilidad

- La política de conciliación está desarrollada al detalle en el convenio colectivo de EMASESA 2024-2027. Se incorporan algunas medidas de conciliación que amplían las ya establecidas en la normativa general.
- El teletrabajo se considera una medida de conciliación, y se cuida que este no perjudique a las mujeres que se acogen a esta medida. Se regula según las “Normas reguladoras de la modalidad de Teletrabajo en **EMASESA**”.
- No se realizan reuniones cercanas o coincidentes con las horas de entrada o salida de los centros escolares. Existe un decálogo de buenas prácticas para tener estas circunstancias en cuenta.
- La desconexión digital llega a producirse, y está previsto el desarrollo de un protocolo de desconexión digital con los contenidos mínimos del artículo 107 del convenio colectivo.
- Únicamente un 1% de la plantilla ha disfrutado de excedencias, en las cuales la mayoría han sido disfrutadas por hombres, aunque por debajo de su porcentaje

de referencia de la plantilla. Dos hombres y tres mujeres han disfrutado de excedencia voluntaria, y una única mujer lo ha hecho por cuidado de familiares.

- Un 95% de la plantilla no disfruta de ninguna reducción de jornada. Y de las personas que sí que tienen una reducción de jornada: 33 hombres (89%) y 4 mujeres (11%) lo hacen por jubilación parcial. Y 1 hombre (0,2%) y 3 mujeres (99,8%) lo hacen por guarda legal de menores.
- Respecto a las ayudas económicas para realizar formaciones, un 3% de la plantilla las ha recibido en el último año. Entre estas personas hay un 3% del total de las mujeres y del total de los hombres. En los porcentajes de distribución se comprueba que son los hombres quienes destacan en comparación con las mujeres, con un 71%, aunque en porcentajes muy similares a los de referencia de plantilla.
- La plantilla de la organización conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, y se han beneficiado de ellas.
- **EMASESA** cumple con la contratación mínima de personas con discapacidad.
- En la empresa se han realizado acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades. Por ejemplo, la reserva de cuota en los concursos públicos para personas con discapacidad, o las campañas de atracción de mujeres a profesiones masculinizadas.

Infrarrepresentación femenina

- Se ha detectado una fuerte segregación horizontal en la empresa, dado que las mujeres se dedican a puestos más de trabajo de oficina (grupos profesionales A y B), mientras que el grueso de la plantilla que requiere trabajo operativo en planta (grupo profesional C) está ocupada por hombres.
- En cuanto a la segregación vertical, en principio no se observa una discriminación directa hacia las mujeres, ya que estas poseen mayores niveles académicos que la mayoría de los hombres y sus categorías profesionales pertenecen a los grupos A y B, correspondientes con los niveles técnico, administrativo y mando intermedio (en este último encontramos paridad entre sexos). Únicamente se observa una ausencia de mujeres en la Dirección, lo cual se recomienda revisar.

- Haciendo un análisis más exhaustivo de los mandos intermedios, podemos observar que donde menos mujeres hay, por debajo de su porcentaje de referencia del 25%, es en las Jefaturas de división y, especialmente, en los Responsables.

Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo

- La empresa cuenta con un protocolo específico para prevenir y actuar frente a situaciones de acoso, que ha sido recientemente revisado y actualizado, ampliando su alcance a todo tipo de acoso. Asimismo, se ha adaptado el convenio a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI. Estas medidas refuerzan el compromiso de la entidad con la creación de un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso. Además, se imparte formación obligatoria sobre el protocolo, dirigida tanto a la plantilla como a las nuevas incorporaciones, con el fin de garantizar su conocimiento y correcta aplicación.
- El protocolo está disponible para toda la plantilla a través del Portal de Personas y el convenio colectivo, facilitando el acceso a la información y promoviendo la transparencia en las políticas de la empresa.
- La existencia de un canal de denuncias asociado al protocolo permite a los empleados y empleadas reportar situaciones de acoso de manera confidencial, lo que fomenta un ambiente de confianza y responsabilidad.
- La Declaración de Principios de la empresa incluyen mandatos explícitos contra la discriminación y el acoso, proporcionando a la plantilla una guía clara sobre comportamientos éticos y aceptables en el lugar de trabajo.
- Destaca la constitución de una Comisión de Acción sobre el Acoso para la recepción de las denuncias y activación del Protocolo para su resolución, y la Red de Referentes como instrumento para la prevención.
- Se valora positivamente la existencia en el protocolo de mecanismos de seguimiento y el nivel de detalle legal que contempla para cada circunstancia.
- Se recomienda realizar más acciones dirigidas a la concienciación, ya que en la plantilla han sido detectados casos que no se han reportado.

Violencia de género

- Tras la información cuantitativa y cualitativa analizada para el presente diagnóstico, se concluye que la empresa no tiene constancia de ninguna trabajadora que sea o haya sido víctima de violencia de género, por lo que no se han tenido que tomar medidas al respecto ni existe un histórico en este sentido.

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoría retributiva cuyas conclusiones han sido las siguientes:

Aproximación a la política retributiva

En cuanto a la **política salarial**, esta se encuentra definida en el Capítulo III y Anexos I al IV del convenio colectivo vigente en EMASESA (2024-2027).

El artículo 13 de dicho convenio dice lo siguiente:

“Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada. Con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, para el año 2024 se establecen para los distintos niveles de los grupos profesionales, los salarios base y complementos por asistencia-rendimiento (Anexo I), antigüedad (Anexo II), premio extraordinario de antigüedad (Anexo III), plus de nocturnidad, factor ambiental, entorno adverso y de sábados, domingos y festivos (Anexo IV), que se determinan en las correspondientes tablas.

La revisión y actualización anual de todos los conceptos salariales previstos en el Convenio, se ajustará a lo dispuesto en la normativa presupuestaria vigente que afecte a EMASESA como entidad perteneciente al Sector Público.

En el caso de que la normativa antes aludida dejara de ser de aplicación en EMASESA, la revisión y actualización citadas serán acordadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio.”

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine la persona trabajadora de entre las entidades bancarias en que EMASESA tenga cuenta, respetando las domiciliaciones actuales. En el supuesto de que, con posterioridad a esta domiciliación de la persona trabajadora, EMASESA cancelara su cuenta en alguna entidad bancaria, la persona afectada podrá seguir percibiendo su nómina mediante transferencia en la misma entidad.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el día veintisiete (27) de cada mes y si éste fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

Los complementos salariales se describen a partir del artículo 15 del convenio, hasta el artículo 26. Y las cantidades de los salarios base y complementos se encuentran en los Anexos del I al IV del convenio colectivo.

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales se encuentran en la normativa presupuestaria vigente en el Sector Público.

Los beneficios sociales de EMASESA se detallan en el Capítulo XII del convenio colectivo, cuyo artículo 70 desarrolla el Programa de Acción Social que contempla los siguientes tipos de beneficios:

- Complemento en los casos de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, durante un plazo máximo de 18 meses, por cada proceso de incapacidad temporal no acumulable.
- Ayudas extraordinarias en caso de enfermedad, discapacidad u otras circunstancias de las personas trabajadoras.
- Ayudas por discapacidad para familiares de personas trabajadoras.
- Ayudas para estudios de personas trabajadoras en activo, cónyuges, hijos/as de personas trabajadoras, de jubilados/as parciales, de personas trabajadoras a las que se haya reconocido una invalidez permanente o personas que hayan fallecido durante su relación laboral con la empresa hasta que cumplan o hubieren cumplido los 65 años de edad, momento a partir del cual dejarán de tener derecho a esta ayuda.
- Se contratará con una empresa especializada una tarjeta sanitaria que se pondrá al servicio de cada persona trabajadora y tendrá una serie de beneficios y descuentos dentro de la sanidad privada. Dicha tarjeta tendrá los mismos beneficios para todos los miembros de la unidad familiar.

Valoración de puestos de trabajo

Con motivo de la elaboración del III Plan de Igualdad de la empresa, es necesario hacer una auditoría retributiva, y para poder completar sería necesario tener una valoración de puestos de trabajo actualizada.

La situación actual de EMASESA es que la última actualización general de la valoración de puestos de trabajo (VPT), y con la única aplicación a las personas con contrato de mayor dedicación (contratos individuales y extraconvencionales) se hizo por la empresa HAY Group, en febrero de 2015, y desde esa época, no se ha hecho ninguna actualización general, ni en convenio, ni a través de ningún otro canal. Únicamente se han ido modificando de manera puntual algunos de los niveles establecidos, lo que nos da un mapa actual de VPT que no se aplica a toda la plantilla ni figura actualizado.

En el marco del convenio colectivo suscrito con la representación social a finales de septiembre de 2024 se han adoptado diversos acuerdos en relación con este asunto:

1. En el artículo 29.- Clasificación Profesional, se establece:

“El documento de funciones generales de los Grupos Profesionales presentado por la RE se complementará con la revisión de las Descripciones de Puesto de Trabajo (DPT) y en las que se incluirán, para cada puesto, las responsabilidades que éste asume, atendiendo a la flexibilidad y transversalidad que requiere el actual contexto de transformación y trabajo en equipo promovido por la empresa. De las DPT y sus actualizaciones/revisiones se dará cuenta al Comité Intercentros.”

Efectivamente, es un paso necesario para elaborar una adecuada valoración de puestos de trabajo (VPT), disponer de una descripción de los mismos actualizada. Estando la empresa en un profundo proceso de transformación en todos sus elementos y procesos, es un trabajo complejo que se está acometiendo desde el departamento de Organización y Gestión Documental. Este mismo artículo del convenio colectivo regula una clasificación profesional que cambia completamente el modelo anterior, lo que hace más compleja esta actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

2. La disposición adicional del convenio colectivo establece que

“Tras la firma del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión paritaria específica que analizará y revisará el actual sistema retributivo de complementos y pluses, pudiendo proponer, en caso de acuerdo, una modificación del referido sistema a la comisión de seguimiento del convenio para su efectiva aplicación.”

Ello es consecuencia de la constatación de ambas partes (representaciones económica y social de la mesa negociadora) de que el actual sistema de retribuciones necesita esa revisión, y debe hacer con un método transparente, fiable, justo y sostenible, habida cuenta de las limitaciones de la empresa en tanto pertenece al sector público y le afectan las disposiciones regulan el crecimiento de la masa salarial.

La planificación actual de los trabajos que se están realizando es:

1. Sistematización de nombres de los puestos.
2. Descripción de los puestos de trabajo conforme a la nueva instrucción técnica (GE221), ya normalizados.
3. Reorganización de la estructura (Sistematizar las estructuras necesarias, secciones y departamentos).
4. VPT objetiva y con perspectiva de género.

Todo lo anterior se expone como expresión del compromiso de todas las partes interesadas en hacer esta revisión del sistema retributivo, así como una valoración de la totalidad de los puestos de trabajo. Dicha valoración estará negociada colectivamente y sus resultados repercutirán y se incluirán en el convenio colectivo. De esta manera, tras estos trabajos, se podrán realizar agrupaciones de puestos de igual valor tal y como indica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Como respecto a la VPT, en el seno de la comisión negociadora, se ha resuelto agrupar los puestos de trabajo según su grupo y categoría profesional, de la siguiente manera:

Tabla 1.- Agrupación de los puestos de trabajo por categorías profesionales

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	AGRUPACIÓN
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	GRUPO 1
A	Técnico A1	Grupo 2
A	Técnico A2	Grupo 3
A	Técnico A3	Grupo 4
A	Técnico A4	Grupo 5
B	Soporte B0	Grupo 7
B	Soporte B1	Grupo 8
B	Soporte B2	Grupo 9
B	Soporte B3	Grupo 10
B	Soporte B4	Grupo 11
B	Soporte B5	Grupo 12
C	Operador C1	Grupo 13
C	Operador C2	Grupo 14
C	Operador C3	Grupo 15
C	Operador C4	Grupo 16

Análisis de brechas retributivas de los promedios equiparados

Se indican a continuación las diferencias retributivas de los promedios en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el Salario Base, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 1% del salario femenino sobre el masculino. No alcanza el valor máximo legal del 25%.
- En el Total Complementos Salariales, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 10% del salario masculino sobre el femenino. No alcanza el valor máximo legal del 25%.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES:

- En el GRUPO 11 encontramos una diferencia en el Total de Complementos Salariales del 25% del salario masculino sobre el femenino. Esta diferencia se acentúa por aquellos conceptos en los que los hombres superan a las mujeres en un promedio igual o superior al 25%, como son: Seguridad Social, CMD, Horas extras, Pluses, Traslados, Plantilla ideal, Acción Social, Plan de Pensiones, Enfermedad, Pagos Delegados, Retribución en especie y Acción Social por discapacidad. Hay que puntualizar que se trata de un grupo muy masculinizado, por lo que, estadísticamente, es más probable que la media de los hombres sea superior a la media de las mujeres, al haber más hombres que mujeres con probabilidad de percibir ciertos complementos.
- Seguridad Social: se trata de la prestación por enfermedad a cargo de la empresa, que depende de las bajas por enfermedad de la plantilla. En este caso, no ha habido mujeres en esta situación durante el año 2024.
- Pluses: los pluses compensan trabajos realizados en horario nocturno, fines de semana, festivos, Navidad, vacaciones, etc. Por la naturaleza de las tareas desempeñadas por hombres y mujeres, y también por haber mayoría de hombres, estos han desempeñado su trabajo mayor número de veces en horarios extraordinarios, que llevan aparejados este tipo de pluses, que las mujeres.
- Traslados: hacen referencia a los desplazamientos forzosos, que solamente han sido realizados por dos hombres, y ninguna mujer.

- Plantilla ideal: engloba a los complementos por Diferencia de categoría y Bolsa Temporal de Ocupación. Solamente seis hombres han percibido cantidades por estos conceptos, por haberlos devengado por sus circunstancias concretas, y ninguna mujer.
- Acción Social: aquí se engloban los conceptos de Ayuda escolar y Ayuda ext. Acción Social. Estos complementos los perciben tanto hombres como mujeres, pero al haber más hombres percibiendo cantidades que pueden ser más altas en algunos casos, el promedio masculino es más elevado.
- Plan de Pensiones: en este caso ocurre lo mismo que con el complemento anterior. Lo perciben hombres y mujeres, pero el promedio masculino es más elevado. Se trata de un complemento voluntario para cada persona, por lo que las cantidades que se aportan no dependen de la empresa.
- Enfermedad: el complemento por enfermedad es el que se paga por estar de baja por IT los tres primeros días, y solamente lo han percibido hombres porque, como ocurre con el complemento de Seguridad Social, solamente ellos han estado de baja por este motivo.
- Pagos delegados: son los pagos que realiza la Seguridad Social por bajas por IT, enfermedad profesional o accidente laboral. En este caso, solamente un hombre los ha percibido por baja de larga duración.
- Retribución en especie: son beneficios sujetos a impuestos, que han percibido varios hombres y solamente una mujer, por lo que aumenta el promedio masculino.
- Acción Social por discapacidad: es una ayuda por discapacidad que han percibido únicamente tres hombres por cumplir con las condiciones establecidas por el convenio en este caso (familiares con discapacidad), y ninguna mujer.
- En el Total Complementos Extrasalariales, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 20% del salario femenino sobre el masculino. No alcanza el valor máximo legal del 25%.

El único complemento extrasalarial contemplado en el registro salarial engloba a todos los siguientes: Locomoción por formación exenta, Kilometraje formadores exento, Locomoción exenta e Indemnización por despido exenta. Ninguna de las personas analizadas en los grupos siguientes ha percibido el complemento extrasalarial de indemnización por despido, por no haber sido despedidas, todas las cantidades responden a locomoción y kilometrajes.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES:

- En el GRUPO 3 encontramos una diferencia en el Total de Complementos Extrasalariales del 100% del salario masculino sobre el femenino. Solamente cuatro hombres han percibido alguno de estos complementos extrasalariales, y ninguna mujer.
- En el GRUPO 5 encontramos una diferencia en el Total de Complementos Extrasalariales del 100% del salario masculino sobre el femenino. Solamente un hombre ha percibido alguno de estos complementos extrasalariales, y ninguna mujer. Hay que señalar que en este grupo hay una mujer de excedencia que no trabajó durante el año 2024, y no percibió ninguna retribución.
- En el GRUPO 8 encontramos una diferencia en el Total de Complementos Extrasalariales del 96% del salario femenino sobre el masculino. En este caso, un hombre y tres mujeres han percibido estos complementos, y es por eso que las mujeres tienen un promedio superior, al haber una mujer con una cantidad un poco más elevada que el resto de las personas del grupo.
- En el GRUPO 9 encontramos una diferencia en el Total de Complementos Extrasalariales del 44% del salario masculino sobre el femenino. Tres hombres y una mujer han percibido este tipo de complementos, siendo que uno de los hombres ha percibido mayor cantidad, lo cual aumenta la media masculina.
- En el Total Retribución (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 5% del salario masculino sobre el femenino.

Solamente se han justificado las brechas globales (totales o por escalas) iguales o superiores al 25% en los grupos mixtos.

Tabla 2.- Importes promedios equiparados (brechas). Se han ocultado los datos individualizados para preservar el anonimato del personal.

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Salario Base plantilla	Salario Base Dirección	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-1%	-3%	100%	10%	5%	-20%	5%
Hombre	591	652	12	135	22	169	26.870	26.504	365	34.292	61.162	48	61.210
Mujer	200	214	5	33	3	41	27.212	27.212	0	30.869	58.081	58	58.139

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Salario Base plantilla	Salario Base Dirección	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							100%		100%	100%	100%		100%
GRUPO 02							-1%	-1%		4%	1%		1%
GRUPO 03							2%	2%		13%	8%	100%	9%
GRUPO 04							7%	7%		6%	7%		6%
GRUPO 05							11%	11%		11%	11%	100%	11%
GRUPO 07							-6%	-6%		21%	9%		9%
GRUPO 08							-2%	-2%		1%	0%	-96%	0%
GRUPO 09							4%	4%		10%	7%	44%	7%
GRUPO 10							1%	1%		8%	5%		5%
GRUPO 11							13%	13%		25%	19%		19%
GRUPO 12							8%	8%		15%	12%		12%
GRUPO 13							100%	100%		100%	100%	100%	100%
GRUPO 14							100%	100%		100%	100%	100%	100%
GRUPO 15							100%	100%		100%	100%	100%	100%
GRUPO 16							100%	100%		100%	100%	100%	100%

Análisis de brechas retributivas de las medianas equiparadas

Se indican a continuación las diferencias retributivas de las medianas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el Salario Base, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 7% del salario femenino sobre el masculino.
- En el Total Complementos Salariales, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 9% del salario masculino sobre el femenino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES:

- En el GRUPO 12 encontramos una brecha en el Total de Complementos Salariales del 27% del salario masculino sobre el femenino.

- En el Total Complementos Extrasalariales, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 0%.
- En el Total Retribución (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 0%.

En general, podemos concluir que, respecto al salario base, la brecha en la mediana es favorable a los hombres, lo cual nos indica que la brecha favorable a las mujeres en los promedios se debe a las diferencias que causan muy pocas mujeres con respecto al total, y que existen más hombres percibiendo salarios base superiores que mujeres, aunque las diferencias salariales sean menores.

En cuanto al Total de Complementos Salariales, la brecha de la mediana se mantiene prácticamente igual que en el promedio. Solamente cambia en el Grupo 12, donde aumenta respecto a la brecha del promedio, y ello significa que, aunque la brecha del promedio está por debajo del 15%, existen muchos más hombres que mujeres percibiendo complementos con cantidades elevadas.

Y respecto al Total de Complementos Extrasalariales y el Total Retribución, las brechas que existían en los promedios desaparecen en las medianas, lo cual nos indica que las personas que causaban la brecha en los promedios son muy pocas, aunque perciben retribuciones con picos más altos y por ello causan brecha en los promedios. Pero en las medianas, no tienen una importancia significativa en cuanto a número de personas.

Las diferencias en las medianas no se deben justificar, según lo indicado por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Ninguna de las diferencias salariales globales en las medianas alcanza o supera el valor del $\pm 25\%$.

Tabla 3.- Importes medianas equiparados (brechas). Se han ocultado los datos individualizados para preservar el anonimato del personal.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Salario Base plantilla	Salario Base Dirección	Tot COMPL.S AL Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-7%	-7%		9%		0%
Hombre	591	652	12	135	22	169	25.188	25.188	0	30.135	0	55.106
Mujer	200	214	5	33	3	41	26.846	26.846	0	27.456	0	54.851

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Salario Base plantilla	Salario Base Dirección	Tot COMPL.S AL Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							100%		100%	100%		100%
GRUPO 02							0%	0%		-3%		-2%
GRUPO 03							0%	0%		20%		11%
GRUPO 04							0%	0%		2%		6%
GRUPO 05							2%	2%		4%		2%
GRUPO 07							1%	1%		20%		11%
GRUPO 08							0%	0%		1%		0%
GRUPO 09							0%	0%		10%		5%
GRUPO 10							0%	0%		2%		2%
GRUPO 11							0%	0%		8%		4%
GRUPO 12							0%	0%		27%		16%
GRUPO 13							100%	100%		100%		100%
GRUPO 14							100%	100%		100%		100%
GRUPO 15							100%	100%		100%		100%
GRUPO 16							100%	100%		100%		100%

5. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS

Reunidas las partes negociadoras del Plan de Igualdad, se recogen en las páginas siguientes los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sobre la aplicación de las medidas a adoptar en línea con el compromiso adquirido con la igualdad en el seno de la Organización.

Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del Principio de Igualdad y no discriminación en EMASESA, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (art. 11) (LOI 2007).

Así, este Plan de Igualdad incorpora medidas que afectan a los procesos de gestión del equipo humano y se persigue con ellas generar riqueza en la organización en un sentido amplio: mejorando las condiciones laborales y la calidad del trabajo, adaptando la imagen de la firma al contexto actual de igualdad e incrementando el prestigio entre la plantilla, las empleadas y empleados potenciales, nuestros clientes, instituciones públicas y privadas, proveedores y sociedad en general.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad se han estructurado en los siguientes bloques:

- **ÁMBITO 1:** Cultura organizativa
- **ÁMBITO 2:** Formación y capacitación
- **ÁMBITO 3:** Sensibilización
- **ÁMBITO 4:** Selección, promoción y desarrollo profesional
- **ÁMBITO 5:** Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones
- **ÁMBITO 6:** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- **ÁMBITO 7:** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- **ÁMBITO 8:** Violencia hacia las mujeres

A continuación, se detallan las propuestas de medidas de cada bloque:

EJE 1: Cultura organizativa

Objetivo: Fortalecer la cultura de igualdad en la organización, fomentando la transparencia y la disponibilidad de datos para la toma de decisiones basadas en evidencia.

Medida	1. En la adecuación de los sistemas informáticos relativos a personas de EMASESA, tener en cuenta la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo, que también permita el cruce de variables para los diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.
Objetivo(s) específico(s)	1. Garantizar la disponibilidad de datos desagregados por sexo en los sistemas de gestión de personal. 2. Facilitar el cruce de variables para detectar desigualdades estructurales y brechas de género. 3. Dotar a las unidades técnicas de herramientas efectivas para el análisis y seguimiento de la igualdad.
Descripción de la medida	Adecuación técnica y funcional de los sistemas informáticos relativos a personas, asegurando la recogida y explotación de datos desagregados. Permitirá cruzar variables como edad, grupo profesional, jornada, retribuciones, acceso a formación, etc., facilitando diagnósticos periódicos, auditorías retributivas y evaluaciones de impacto. Incluirá formación técnica y coordinación con la Comisión de Igualdad.
Áreas destinatarias	Dirección de Personas y Organización, Sistemas/IT, Comisión de Igualdad, conjunto de áreas funcionales.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Diseño y especificaciones: T4 2025 y T1 2026. 2. Desarrollo e integración: T1–T2 2026. 3. Puesta en producción y formación: T3 2026. 4. Mantenimiento y mejoras: T2 2028 y T2 2029.
Medios y recursos	Recursos técnicos TIC y RRHH, apoyo externo para desarrollo, formación técnica, coordinación con Comisión de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Existencia de herramienta funcional de extracción de datos (sí/no). – N.º de variables disponibles para cruce con perspectiva de género. – N.º de informes generados gracias al nuevo sistema. – % de áreas integradas en el sistema de seguimiento.

Objetivo: Alinear los documentos y procedimientos internos con el compromiso de igualdad.

Medida	2. Actualizar todos los documentos y procedimientos de Personas y Organización dirigidos a la plantilla de forma que incorpore la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en EMASESA.
Objetivo(s) específico(s)	1. Revisar y adaptar los documentos corporativos al lenguaje inclusivo. 2. Incorporar cláusulas de igualdad en los procedimientos internos. 3. Garantizar coherencia normativa y comunicativa.
Descripción de la medida	Revisión y actualización de manuales, protocolos y documentos internos de gestión de personas, incorporando cláusulas de igualdad, lenguaje inclusivo y referencias explícitas al compromiso de EMASESA con la igualdad. Se elaborará un inventario documental y un calendario de revisión.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla, con especial incidencia en mandos y responsables de equipos.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Asesoría Jurídica, Comisión de Igualdad.
Cronograma	Revisión documental: T1 2026. Actualización priorizada: T2 2026. Publicación y comunicación: T3 2026. Revisión anual: T2 2027 y T2 2029.
Medios y recursos	Inventario documental, plantilla de cláusulas, soporte legal, gestor documental.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– % de documentos revisados/actualizados. – N.º de procedimientos con cláusulas de igualdad incorporadas.

Objetivo: Integrar la igualdad en la contratación pública de EMASESA

Medida	3. Establecer criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, que incluyan la solicitud de protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y registros retributivos a todas las empresas adjudicatarias, así como los planes de igualdad y sus informes de seguimiento a aquellas entidades con obligación de contar con un plan de igualdad.
Objetivo(s) específico(s)	1. Incorporar cláusulas de igualdad en todos los pliegos de contratación. 2. Verificar protocolos y registros de adjudicatarias. 3. Promover la aplicación de planes de igualdad en las empresas proveedoras.
Descripción de la medida	Elaboración de criterios y cláusulas tipo que se integrarán en todos los procesos de contratación. Se solicitarán evidencias a las empresas adjudicatarias sobre el cumplimiento de requisitos de igualdad, incluyendo protocolos de acoso, registros retributivos y planes de igualdad. La Comisión de Igualdad supervisará la aplicación de estas cláusulas a través de la revisión periódica de la información facilitada por el área de contratación y del análisis de una muestra de expedientes representativos, pudiendo trasladar recomendaciones o incidencias detectadas.
Áreas destinatarias	Empresas licitadoras y adjudicatarias; Unidades de Contratación.
Responsable	Contratación/Compras, Asesoría Jurídica, Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Elaboración de criterios: T1 2026. 2. Aprobación e implantación: T2 2026. 3. Aplicación continua: T3 2026–T4 2029. 4. Revisión anual: T4 2027 y T4 2028.
Medios y recursos	Guía; checklists; formación breve; soporte jurídico.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– % pliegos con cláusulas; – N.º verificaciones/año

Objetivo: Mejorar la comunicación no sexista

Medida	4. Formar y concienciar sobre el uso no sexista del lenguaje, así como corregir el uso del masculino genérico en la web y documentación interna. Incorporar más imágenes en el desarrollo de la imagen corporativa que reflejen un entorno diverso e inclusivo, centrado en las personas
Objetivo(s) específico(s)	1. Auditar contenidos corporativos en web y documentación. 2. Elaborar una guía de estilo inclusiva. 3. Implementar imágenes diversas en la comunicación corporativa.
Descripción de la medida	Se realizará una auditoría de los principales contenidos, se publicará una guía de estilo inclusiva, se revisarán las piezas comunicativas más utilizadas y se creará un banco de imágenes inclusivas para toda la organización.
Áreas destinatarias	Personal de comunicación, marketing, RRHH y mandos que generan documentación.
Responsable	Contratación/Compras, Asesoría Jurídica, Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Auditoría de contenidos: T3 2026. 2. Corrección y publicación de nuevas piezas: T1–T2 2027. 3. Revisión de calidad: T3 2028.
Medios y recursos	Equipo de edición, banco de imágenes, guía de estilo, formación breve
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de documentos revisados. – % de cumplimiento de la guía en auditorías posteriores. – Nivel de satisfacción de la plantilla en encuestas de comunicación.

Objetivo: Asegurar la paridad en la representación interna

Medida	5. La Comisión de Igualdad velará porque todos los órganos de negociación, participación y diálogo que se creen tengan la paridad en su representación, tanto en la parte económica como en la parte social.
Objetivo(s) específico(s)	1. Establecer un registro de composición de órganos colegiados. 2. Emitir observaciones antes de la constitución de órganos. 3. Corregir desequilibrios de representación cuando se detecten.
Descripción de la medida	Se implementará un sistema de verificación previa a la constitución de órganos, con registro de miembros y observaciones de la Comisión de Igualdad. Se elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento.
Áreas destinatarias	Órganos colegiados de participación y negociación, representación legal de la plantilla y dirección.
Responsable	Comisión de Igualdad, con apoyo de RRHH y secretarías de órganos.
Cronograma	1. Entrada en vigor: T3 2026. 2. Seguimiento continuo: T3 2026–T3 2029.
Medios y recursos	Registro de composición de órganos, formularios de verificación, reuniones de seguimiento.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– % de órganos con paridad efectiva. – N.º de observaciones emitidas. – N.º de correcciones realizadas tras observaciones.

EJE 2: Formación y capacitación

Objetivo: Garantizar la especialización del personal técnico y de los tribunales de selección en materia de igualdad, contribuyendo a procesos y actuaciones libres de sesgos

Medida	6. Añadir formaciones específicas en igualdad de personal técnico, responsables y tribunales relacionadas con su área de actuación (descripción y valoración de puestos, registro retributivo, cláusulas de pliegos, etc.).
Objetivo(s) específico(s)	1. Diseñar itinerarios formativos diferenciados según perfil (RRHH, tribunales, responsables de compras, etc.). 2. Capacitar en la aplicación práctica de herramientas de igualdad. 3. Garantizar que al menos el 80% del personal clave ha recibido formación antes de participar en procesos técnicos o selectivos.
Descripción de la medida	Se elaborará un programa modular de formación que combine normativa, aplicación técnica y casos prácticos de EMASESA. Se ofrecerán sesiones presenciales y online con acreditación. El plan incluirá un sistema de seguimiento de participación y actualización de contenidos cada dos años.
Áreas destinatarias	Personal técnico de RRHH, responsables de área con funciones de gestión de personas, tribunales de selección y personal de contratación.
Responsable	Unidad de Formación, en coordinación con RRHH y la Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Diseño del programa: T1 2026. 2. Primera edición: T2 2026. 3. Reediciones: T2 2027
Medios y recursos	Equipo docente interno/externo, materiales didácticos, plataforma de formación online, presupuesto específico.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- N.º de ediciones realizadas. - N.º y % de participantes según perfil. - % de superación y acreditación obtenida. - Nivel de satisfacción ≥80%. - % de tribunales que han recibido formación antes de actuar.

Objetivo: Incorporar la igualdad desde el inicio en la integración de nuevas personas en la plantilla

Medida	7. Mantener la formación en igualdad y contra el acoso dentro del paquete de acogida a las personas de nueva incorporación a la empresa y mantener actualizados los cursos de comunes.
Objetivo(s) específico(s)	1. Asegurar que todas las nuevas incorporaciones completan la formación en igualdad y prevención del acoso. 2. Actualizar los contenidos cada dos años. 3. Garantizar trazabilidad mediante el sistema de gestión de la formación.
Descripción de la medida	Se incluirá un módulo de igualdad y prevención del acoso en el itinerario obligatorio de bienvenida. Los contenidos estarán disponibles en formato online y se revisarán periódicamente para incluir novedades normativas y de protocolo interno.
Áreas destinatarias	Personas de nueva incorporación y plantilla en reciclaje.
Responsable	Unidad de Formación, en coordinación con RRHH, PRL y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Actualización de contenidos: T3 2026. 2. Implementación continua en procesos de acogida: T4 2026 – T3 2029. 3. Reciclaje general: T2 2028.
Medios y recursos	Plataforma de formación online, materiales digitales, tutorización de apoyo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– % de nuevas incorporaciones que completan la formación en el primer mes. – N.º de actualizaciones realizadas. – % de plantilla con formación vigente.

Objetivo: Integrar de manera transversal la perspectiva de género en todos los planes de formación de la empresa

Medida	8. Incluir la perspectiva de género en todos los planes de formación de la empresa, tanto generales como específicos.
Objetivo(s) específico(s)	1.Revisar la programación anual de formación con criterios de igualdad. 2-Incorporar indicadores de participación desagregados por sexo. 3.Garantizar equilibrio en el acceso de mujeres y hombres a la oferta formativa.
Descripción de la medida	Se revisará cada plan formativo para incluir perspectiva de género en los objetivos, materiales y seguimiento. Se aplicará un cuadro de mando para evaluar la participación y aprovechamiento según sexo, categoría y jornada.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Unidad de Formación, en coordinación con RRHH, PRL y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Revisiones anuales: T4 2027
Medios y recursos	Equipo de formación, plantillas de análisis, herramientas de cuadro de mando.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- % de acciones formativas revisadas con perspectiva de género. - % de mujeres y hombres participantes en la formación general y específica. - Brecha de acceso a formación reducida en comparación con diagnóstico inicial.

Objetivo: Favorecer la inclusión y el trato respetuoso a la diversidad en el entorno laboral

Medida	9. Impartir formación interna sobre el trato respetuoso y la inclusión de personas con discapacidad o necesidades especiales y sus familias..
Objetivo(s) específico(s)	1.Sensibilizar sobre trato inclusivo y accesibilidad. 2.Capacitar a la plantilla para identificar y eliminar actitudes discriminatorias. 3.Ofrecer herramientas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
Descripción de la medida	Se diseñará un taller práctico con sesiones interactivas, dinámicas de role-playing y testimonios en primera persona. Se impartirá en formato presencial con grupos reducidos, priorizando a mandos intermedios y personal en contacto con clientela o ciudadanía.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla, con prioridad para personal de atención al público y mandos.
Responsable	Unidad de Formación y RRHH, con apoyo de PRL.
Cronograma	1. Diseño de contenidos: T1 2028. 2. Impartición de talleres: T2 2028 y T2 2029.
Medios y recursos	Docentes con especialización en la materia, materiales de apoyo, espacio físico accesible.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de ediciones realizadas. – % de plantilla formada en trato inclusivo. – Nivel de satisfacción. – Cambios observados en la encuesta de clima laboral sobre diversidad.

Objetivo: Facilitar la promoción y el reciclaje tras periodos de ausencia por conciliación

Medida	10. Incorporar formaciones que repercutan en el presente o futuro profesional de las personas trabajadoras, haciendo hincapié en las formaciones que ayuden a la promoción profesional y al reciclaje, especialmente tras un periodo de suspensión del contrato por razones de conciliación.
Objetivo(s) específico(s)	1. Detectar necesidades formativas tras la reincorporación. 2. Ofrecer itinerarios personalizados de reciclaje. 3. Favorecer la promoción profesional tras periodos de conciliación.
Descripción de la medida	Se diseñarán itinerarios formativos personalizados para personas que se reincorporen tras suspensiones de contrato por conciliación. Estos itinerarios incluirán cursos específicos de actualización, mentorías internas y acompañamiento en el uso de nuevas herramientas digitales.
Áreas destinatarias	Personas reincorporadas tras excedencias, permisos o reducciones vinculadas a conciliación.
Responsable	Unidad de Formación, en coordinación con RRHH y mandos directos.
Cronograma	1. Diseño y pilotaje de itinerarios: T3 2027. 2. Implementación: T1 2028. 3. Segunda edición: T3 2029.
Medios y recursos	Plataforma de formación online, horas de tutoría y mentoría, acuerdos con centros de formación externos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de itinerarios formativos personalizados diseñados. – % de reincorporaciones que acceden al itinerario. – Tasa de finalización de los itinerarios. – % de promociones vinculadas a la participación en el itinerario.

EJE 3: Sensibilización

Objetivo: Difundir el III Plan de Igualdad y garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla

Medida	11. Tras la aprobación del III Plan de Igualdad, realizar una presentación del III Plan de Igualdad obligatoria y comunicar por escrito a toda la plantilla un resumen del documento y la ubicación en la que poder consultar el documento completo, así como un enlace informático para la descarga de este.
Objetivo(s) específico(s)	1. Asegurar que toda la plantilla conoce el contenido esencial del plan. 2. Facilitar el acceso al documento completo en formato digital. 3. Reforzar la legitimidad del plan mediante su presentación institucional.
Descripción de la medida	Se organizará un acto de presentación oficial, presencial y retransmitido online, dirigido a toda la plantilla. Se enviará un resumen ejecutivo en formato digital y se habilitará un espacio en la intranet corporativa con acceso al plan completo y FAQs. Dos años después de la implantación, se reforzará la difusión mediante un recordatorio global.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA.
Responsable	Comisión de Igualdad, en coordinación con RRHH y Comunicación
Cronograma	1. Presentación oficial: T4 2025. 2. Recordatorio y refuerzo de comunicación: T1 2027.
Medios y recursos	Espacios para acto presencial/online, plataforma de intranet, materiales digitales.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de participantes en la presentación. – % de apertura del correo de resumen ejecutivo. – N.º de accesos/descargas del documento completo. – Valoración de la plantilla sobre la accesibilidad de la información.

Objetivo: Mantener una cultura organizativa proactiva en igualdad, salud reproductiva y bienestar emocional

Medida	12. Continuar con las campañas de sensibilización del personal de EMASESA sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio del mismo, así como la incorporación de criterios de salud reproductiva y emocional.
Objetivo(s) específico(s)	1. Desarrollar al menos una campaña anual de sensibilización. 2. Integrar contenidos vinculados con la igualdad y la salud integral. 3. Evaluar el impacto en la percepción y actitudes de la plantilla.
Descripción de la medida	Cada año se elaborará una campaña con materiales gráficos, talleres y difusión digital. Los mensajes abordarán igualdad, corresponsabilidad, salud reproductiva y bienestar emocional. Las campañas se diseñarán de manera participativa con la Comisión de Igualdad y se difundirán por intranet, cartelería y sesiones presenciales.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA.
Responsable	Comisión de Igualdad, en coordinación con RRHH y Comunicación
Cronograma	1. Campañas anuales en T2 2026, T2 2027, T2 2028 y T2 2029.
Medios y recursos	Presupuesto para diseño gráfico y talleres, materiales digitales e impresos, apoyo de personal interno y externo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de campañas realizadas por año. – Nivel de participación en talleres. – Encuesta de impacto (cambio en actitudes o conocimientos). – Alcance en comunicación digital (% de aperturas, visitas en intranet).

Objetivo: Establecer una programación anual de actividades de igualdad y prevención de la violencia

Medida	13. La comisión de Igualdad elaborará en el último trimestre del año un calendario de actividades de promoción de la igualdad y la no violencia. Este calendario se articulará en torno a los tres días mundiales relacionados: Día Internacional de las Mujeres (8M), Día contra la Violencia de Género (25N) y Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11F).
Objetivo(s) específico(s)	1. Elaborar anualmente un calendario aprobado por la Comisión de Igualdad. 2. Asegurar la ejecución de actividades vinculadas a las tres fechas señaladas. 3. Implicar a diferentes áreas de la organización en la difusión..
Descripción de la medida	En el último trimestre de cada año, la Comisión de Igualdad planificará las actividades del ejercicio siguiente (charlas, campañas, mesas redondas, concursos, etc.). Se difundirá el calendario por intranet y cartelería interna.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla y, en determinados casos, la comunidad externa.
Responsable	Comisión de Igualdad, con apoyo de Comunicación y RRHH.
Cronograma	1. Elaboración del calendario: T4 2025, T4 2026, T4 2027 y T4 2028.
Medios y recursos	Equipo de planificación, presupuesto para actividades, alianzas con entidades externas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de actividades programadas en el calendario. – % de actividades ejecutadas respecto a lo planificado. – Grado de participación de la plantilla en las actividades. – Nivel de valoración recogido en encuestas internas.

Objetivo: Obtener un reconocimiento oficial externo que visibilice el compromiso de EMASESA con la igualdad

Medida	14. La Comisión de Igualdad promoverá y gestionará el Distintivo de Igualdad de la empresa.
Objetivo(s) específico(s)	1.Preparar la documentación técnica y evidencias requeridas en la convocatoria. 2.Presentar candidatura a la convocatoria estatal del Ministerio de Igualdad dentro del periodo de vigencia del plan. 3.Visibilizar públicamente la obtención del distintivo en caso de concesión.
Descripción de la medida	La Comisión de Igualdad, junto con RRHH y la Dirección, coordinará la preparación de la candidatura al DIE. Se recopilarán evidencias sobre la cultura organizativa, condiciones de trabajo, conciliación, representación equilibrada y prevención del acoso. Se contará con asesoramiento técnico especializado en la convocatoria. Una vez presentada la candidatura, se dará seguimiento al proceso y, en caso de concesión, se pondrá en marcha un plan de comunicación para difundir el logro y consolidar la posición de EMASESA como empresa referente.
Áreas destinatarias	Dirección de EMASESA, Comisión de Igualdad, RRHH, Comunicación
Responsable	Comisión de Igualdad, Dirección de Personas y Organización y Dirección de Comunicación.
Cronograma	1. Diagnóstico de situación frente a los criterios del DIE: T2 2027. 2. Preparación de candidatura: T3 2027 – T1 2028. 3. Presentación oficial a la convocatoria: T2 2028 (dependiendo de la apertura estatal). 4. Difusión del logro (si se obtiene): T1 2029.
Medios y recursos	Recursos internos de RRHH y Comunicación, horas de la Comisión de Igualdad, posible apoyo de consultoría externa, repositorio documental de evidencias.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Valoración de criterios tras convocatoria. - Candidatura presentada al DIE (sí/no). - Resolución del Ministerio de Igualdad.

Objetivo: Visibilizar referentes femeninos y reconocer aportes destacados.

Medida	15. Instituir un premio anual a la persona que se haya destacado por su profesionalidad, acciones por la igualdad, etc., que se concederá a propuesta de la comisión de igualdad y se dará con motivo del Día Internacional de las Mujeres.
Objetivo(s) específico(s)	1. Establecer criterios transparentes para la concesión del premio. 2. Reconocer anualmente a una persona trabajadora referente en igualdad. 3. Difundir los logros reconocidos como modelo para el resto de la plantilla.
Descripción de la medida	La Comisión de Igualdad elaborará las bases y se abrirá un proceso de nominación. El premio se entregará en el marco de los actos por el 8M y se difundirá internamente en intranet y boletines.
Áreas destinatarias	Mujeres de la plantilla de EMASESA y el conjunto de la organización como receptora del ejemplo.
Responsable	Comisión de Igualdad y Dirección, con apoyo de Comunicación.
Cronograma	1. Primera convocatoria y entrega: T1 2028. 2. Segunda convocatoria y entrega: T1 2029.
Medios y recursos	Bases y comité evaluador, presupuesto para el reconocimiento, apoyo de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Bases creadas y convocatorias lanzadas (sí/no). – Premio concedido anualmente (sí/no). – N.º de candidaturas propuestas. – Difusión interna (alcance en intranet y boletines). – Nivel de valoración en encuestas de satisfacción.

EJE 4: Selección, promoción y desarrollo profesional

Objetivo: Favorecer la incorporación de mujeres en áreas y puestos tradicionalmente masculinizados dentro de EMASESA.

Medida	16. Continuar con las campañas para incorporar a mujeres en puestos masculinizados, tanto en selección de personal como en promoción, como se viene haciendo hasta ahora, para intentar contrarrestar la infrarrepresentación.
Objetivo(s) específico(s)	1. Difundir de forma interna y externa las oportunidades profesionales de EMASESA en áreas masculinizadas. 2. Sensibilizar a la plantilla y a la sociedad sobre la necesidad de equilibrar la representación por sexo en determinadas categorías. 3. Fomentar la inscripción de mujeres en procesos selectivos vinculados a oficios técnicos y operativos.
Descripción de la medida	Se diseñarán campañas de comunicación (cartelería, vídeos cortos, testimonios de trabajadoras en puestos masculinizados) que se difundirán en la web corporativa, redes sociales y foros de empleo. Se incluirá un componente interno para sensibilizar a la plantilla y otro externo dirigido a la captación de talento femenino.
Áreas destinatarias	Mujeres candidatas potenciales en procesos selectivos; plantilla actual de EMASESA.
Responsable	Dirección de Comunicación y RRHH, en coordinación con la Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Diseño de la campaña: durante vigencia del plan.
Medios y recursos	Equipo de comunicación, presupuesto para campañas digitales y materiales gráficos, testimonios de mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de campañas realizadas. – Alcance de las publicaciones digitales. – % de candidaturas de mujeres en procesos selectivos de áreas masculinizadas antes y después de la campaña.

Objetivo: Visibilizar referentes femeninos y reconocer aportes destacados.

Medida	17. Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación.
Objetivo(s) específico(s)	1. Detectar mujeres con potencial de liderazgo en distintos niveles profesionales. 2. Ofrecer itinerarios de formación y mentoring específicos. 3. Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
Descripción de la medida	Se elaborará un programa que combine formación en liderazgo, habilidades de gestión de equipos, comunicación estratégica y mentoring con directivas de EMASESA. Se impulsará la participación de mujeres de diferentes perfiles (técnicas, operativas, mandos intermedios).
Áreas destinatarias	Mujeres trabajadoras de EMASESA con interés y potencial de promoción.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Unidad de Formación y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Diseño del programa: T3 2028. 2. Primera cohorte: T2 2029. 3. Segunda cohorte: T3 2029.
Medios y recursos	Presupuesto para formadores/as externos, horas de tutoría, herramientas de mentoring.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Programa diseñado (sí/no). – N.º de mujeres participantes. – % de participantes que finalizan el programa. – % de participantes que promocionan o asumen mayores responsabilidades tras el programa.

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en la planificación de carreras profesionales

Medida	18. Incluir a mujeres en los planes de sucesión y gestión del talento para puestos de responsabilidad. Identificando y preparando a mujeres con potencial de liderazgo para futuras vacantes en puestos de responsabilidad.
Objetivo(s) específico(s)	1. Revisar los planes de sucesión para detectar brechas de género. 2. Incorporar al menos un 40% de mujeres en itinerarios de sucesión. 3. Establecer seguimiento con perspectiva de género en el desarrollo del talento.
Descripción de la medida	Se auditarán los planes de sucesión existentes para identificar posibles sesgos. Posteriormente se implementarán medidas de corrección y se establecerá un cuadro de indicadores para garantizar que las mujeres acceden en condiciones de igualdad a los procesos de desarrollo de carrera.
Áreas destinatarias	Mujeres de la plantilla con potencial de desarrollo.
Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Diagnóstico inicial de planes de sucesión: T3 2028. 2. Revisión y ajustes de planes: T1 2029. 3. Informe de resultados: T3 2029.
Medios y recursos	Equipo de RRHH, cuadro de mando de talento, soporte de consultoría si se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de planes de sucesión revisados. – % de mujeres incluidas en los planes. – Evolución de la representación femenina en los itinerarios de promoción.

Objetivo: Asegurar la participación equilibrada en los procesos selectivos.

Medida	19. En los procesos selectivos externos procurar la existencia del 50% mujeres en el proceso selectivo.
Objetivo(s) específico(s)	1. Establecer medidas de atracción de talento femenino en convocatorias externas. 2. Asegurar un mínimo del 50% de mujeres candidatas admitidas siempre que el mercado lo permita. 3. Supervisar los listados de admisión para garantizar transparencia.
Descripción de la medida	Se revisarán los procesos de publicación de ofertas de empleo, ampliando los canales de difusión para llegar a mujeres candidatas. Se reforzará el lenguaje inclusivo en las convocatorias y se incluirá una verificación específica de paridad en la fase de admisión.
Áreas destinatarias	Mujeres candidatas externas y tribunales de selección.
Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Cronograma	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Medios y recursos	Equipo de selección, herramientas de publicación de ofertas, software de gestión de candidaturas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– % de convocatorias que incluyen el criterio del 50%. – % de candidaturas femeninas en procesos de selección externos. – Variación en la proporción de mujeres admitidas entre convocatorias iniciales y finales.

EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones

Objetivo: Garantizar la transparencia retributiva y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial

Medida	20. Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo por agrupaciones de puestos de igual valor, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.
Objetivo(s) específico(s)	1. Mantener actualizado el registro retributivo con carácter anual. 2. Detectar posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres. 3. Facilitar la elaboración de auditorías retributivas y planes de igualdad.
Descripción de la medida	El registro retributivo incluirá todos los conceptos salariales, desagregados por sexo y categoría profesional. Se elaborará de acuerdo con el RD 902/2020, se validará con la Comisión de Igualdad y se pondrá a disposición de la representación legal de la plantilla.
Áreas destinatarias	Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad, RLT.
Responsable	RRHH y Unidad de Compensación.
Cronograma	Elaboración anual: T2 2026, T2 2027, T2 2028 y T2 2029.
Medios y recursos	Software de gestión salarial, equipo de RRHH, formación en normativa retributiva.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Registro elaborado en plazo (sí/no). – Nº de incidencias detectadas y corregidas. – % de variación en brechas retributivas interanuales.

Objetivo: Mejorar la transparencia sobre las brechas salariales en la empresa

Medida	21. Tras la renovación del registro retributivo, informar de la brecha salarial global existente en la organización (por conceptos), así como las brechas globales (por conceptos) en las diferentes agrupaciones de puestos analizadas.
Objetivo(s) específico(s)	1. Garantizar la transparencia en materia de brecha salarial. 2. Facilitar el debate y la negociación de medidas correctoras. 3. Favorecer la confianza y corresponsabilidad en la materia.
Descripción de la medida	Una vez elaborado el registro retributivo, se elaborará un informe complementario que explique la brecha salarial global y sus causas principales. Este informe se presentará a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y servirá de base para las medidas del plan de igualdad.
Áreas destinatarias	Comisión de Igualdad y RLT.
Responsable	Dirección de Personas y Organización.
Cronograma	Elaboración anual: T2 2026, T2 2027, T2 2028 y T2 2029 (tras cada registro).
Medios y recursos	Equipo de RRHH, herramienta de análisis de datos retributivos, soporte de la Comisión de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Informe elaborado y presentado (sí/no). – N.º de propuestas de mejora derivadas del informe. – Evolución de la brecha global en los tres registros anuales.

Objetivo: Garantizar condiciones adecuadas y equitativas en las instalaciones.

Medida	22. Asegurar la existencia de vestuarios femeninos en las instalaciones de EMASESA, diferentes a las instalaciones que sirven de aseo femenino.
Objetivo(s) específico(s)	1. Realizar un diagnóstico de la situación actual de vestuarios. 2. Adaptar o construir vestuarios femeninos donde no existan. 3. Verificar la adecuación de todos los centros antes del cierre del plan.
Descripción de la medida	Se llevará a cabo una auditoría de infraestructuras, identificando los centros donde no existen vestuarios femeninos o son insuficientes. Se elaborará un plan de adecuación con calendario y presupuesto. Posteriormente, se ejecutarán las obras o adaptaciones y se verificará la conformidad mediante visitas técnicas.
Áreas destinatarias	Mujeres trabajadoras, plantilla en general, personal de PRL.
Responsable	Dirección de Infraestructuras y PRL, en coordinación con RRHH.
Cronograma	1. Auditoría de instalaciones: T2 2027. 2. Ejecución de obras y adaptaciones: T3 2027 – T2 2028. 3. Verificación final: T3 2028.
Medios y recursos	Equipo técnico de infraestructuras, presupuesto para obras, visitas de verificación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de centros auditados. – % de instalaciones adaptadas. – Informe de verificación final (sí/no).

Objetivo: Identificar desigualdades indirectas derivadas de las condiciones de trabajo

Medida	23. Realizar estudios sobre impactos de turnos, toxicidad y carga física en hombres y mujeres.
Objetivo(s) específico(s)	1. Analizar las diferencias de impacto de los turnos y la organización del tiempo de trabajo en mujeres y hombres. 2. Evaluar la exposición diferencial a riesgos físicos y tóxicos. 3. Proponer medidas preventivas o correctoras basadas en los resultados.
Descripción de la medida	Se contratará un estudio técnico con perspectiva de género sobre turnos, exposición a toxicidad y carga física. El estudio se basará en datos internos, encuestas a la plantilla y mediciones técnicas. Sus conclusiones se presentarán a la Comisión de Igualdad y se incorporarán a la planificación preventiva.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA, especialmente personal operativo y de servicios técnicos.
Responsable	Servicio de Prevención, en coordinación con la Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Estudio técnico: T2 – T3 2028. 2. Informe final y propuestas: T1 2029.
Medios y recursos	Equipo de PRL, consultoría externa especializada, herramientas de medición de riesgos, encuestas a plantilla.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Estudio realizado y entregado (sí/no). – N.º de encuestas respondidas. – N.º de medidas preventivas propuestas y aplicadas.

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Favorecer el derecho a la desconexión digital con perspectiva de género

Medida	24. Incorporar, en el procedimiento de desconexión digital, la perspectiva de género para asegurar la cobertura de las necesidades de conciliación de la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	1. Revisar el procedimiento de desconexión digital desde un enfoque de igualdad. 2. Evitar que el teletrabajo o la disponibilidad permanente recaigan de manera desproporcionada sobre las mujeres. 3. Sensibilizar a mandos y personal sobre el derecho a la desconexión.
Descripción de la medida	Se revisará el protocolo de desconexión digital vigente, incorporando un análisis de impacto de género. Se incluirán ejemplos de buenas prácticas, recomendaciones para equipos directivos y un procedimiento de seguimiento para asegurar su cumplimiento.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente personal en teletrabajo o con disponibilidad fuera de jornada.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, PRL y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Revisión del procedimiento: T4 2026. 2. Difusión y sensibilización: T1 2027. 3. Revisión de cumplimiento: T1 2029.
Medios y recursos	Equipo jurídico y de RRHH, comunicaciones digitales, sesiones informativas para mandos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Procedimiento revisado y aprobado (sí/no). – % de plantilla que conoce el protocolo (encuesta). – N.º de incidencias registradas por incumplimiento.

Objetivo: Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla

Medida	25. Realizar campañas periódicas y talleres para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación y la corresponsabilidad en el marco de la igualdad.
Objetivo(s) específico(s)	1. Desarrollar al menos una acción anual de sensibilización o taller práctico. 2. Fomentar la reflexión y el cambio de actitudes en materia de corresponsabilidad. 3. Involucrar a mandos intermedios en la difusión de mensajes.
Descripción de la medida	Se diseñarán campañas visuales y talleres prácticos con dinámicas participativas, que se difundirán en fechas clave (como el Día de las Familias). Las acciones incluirán materiales digitales, guías prácticas y ejemplos reales.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA.
Responsable	Comisión de Igualdad, RRHH y Dirección de Comunicación.
Cronograma	1.Campañas y talleres: T2 2026, T2 2027, T2 2028 y T2 2029.
Medios y recursos	Material gráfico, presupuesto para equipos facilitadores externos o internos, espacios de talleres.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de campañas/talleres realizados por año. – Nivel de participación de la plantilla. – % de personas que consideran útil la acción (encuesta).

Objetivo: Asegurar la visibilidad y el conocimiento de las medidas de conciliación disponibles.

Medida	26. Continuar difundiendo periódicamente las medidas de conciliación laboral, personal y familiar de EMASESA.
Objetivo(s) específico(s)	1. Difundir las medidas de conciliación al menos dos veces al año. 2. Asegurar que toda la plantilla conoce los derechos y posibilidades de conciliación. 3. Detectar mediante consultas si la difusión mejora el acceso a las medidas.
Descripción de la medida	Se elaborará un boletín digital semestral con un resumen de las medidas de conciliación vigentes, que se enviará por correo y se publicará en la intranet. Se acompañará de casos prácticos y FAQs.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA.
Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad
Cronograma	1. Difusión semestral: T1 y T3 de 2027, 2028 y 2029.
Medios y recursos	Intranet corporativa, boletines digitales, equipo de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de boletines difundidos. – % de apertura de correos electrónicos. – Nivel de conocimiento de las medidas (encuesta).

Objetivo: Fomentar la implicación de hombres y mujeres en la corresponsabilidad familiar.

Medida	27. Desarrollar formación específica sobre corresponsabilidad dirigida a la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	1. Sensibilizar sobre el reparto equilibrado de responsabilidades familiares. 2. Ofrecer herramientas prácticas de gestión del tiempo y cuidados. 3. Favorecer la participación equilibrada en medidas de conciliación.
Descripción de la medida	Se impartirán talleres formativos que combinen contenidos teóricos con dinámicas prácticas (ejercicios de reparto de tiempos, simulaciones de uso de permisos). Se priorizará la participación de hombres en las convocatorias para reforzar su implicación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA.
Responsable	Unidad de Formación, Comisión de Igualdad y RRHH.
Cronograma	1. Primera edición: T2 2028. 2. Segunda edición: T2 2029.
Medios y recursos	Docentes especializados en igualdad y corresponsabilidad, materiales didácticos, espacios de formación
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de ediciones realizadas. – % de participación de hombres y mujeres. – Nivel de satisfacción con la formación desagregado por sexo. – % de personas que aplican cambios en sus rutinas según encuestas posteriores.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Consolidar una cultura de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo en EMASESA

Medida	28. Continuar con las campañas de prevención y sensibilización contra el acoso de manera regular a la plantilla, e incorporarlas al paquete de bienvenida para el nuevo personal.
Objetivo(s) específico(s)	1. Reforzar de forma periódica la sensibilización de toda la plantilla frente al acoso. 2. Garantizar que todas las nuevas incorporaciones reciben formación y sensibilización en la materia. 3. Difundir los cauces de denuncia y actuación previstos en la empresa.
Descripción de la medida	EMASESA desarrollará campañas de prevención y sensibilización que se difundirán con carácter regular a toda la plantilla a través de la intranet, cartelería y talleres específicos. Además, se incluirá un módulo obligatorio sobre prevención del acoso en el paquete de acogida de todo el nuevo personal, asegurando así que la totalidad de la plantilla conoce desde el inicio el compromiso corporativo y los recursos disponibles.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA, incluyendo personal de nueva incorporación.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad y Dirección de Comunicación.
Cronograma	1. Campañas regulares: T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028 y T4 2029. 2. Inclusión en el paquete de bienvenida: desde T1 2026 y de forma continua.
Medios y recursos	Material gráfico y audiovisual, módulos de formación online, equipo de comunicación, colaboración de especialistas externos en igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de campañas de sensibilización realizadas anualmente. – % de nuevas incorporaciones que completan el módulo de acogida. – Nivel de conocimiento de la plantilla sobre los cauces de denuncia (encuesta). – N.º de consultas o incidencias registradas tras las campañas.

Objetivo: Reforzar la capacitación interna y el rol activo de los órganos de participación en la prevención del acoso

Medida	29. Incorporar a las personas de la Comisión de Acción sobre el Acoso como formadoras para el resto de la plantilla, y fomentar la participación de la RLPT.
Objetivo(s) específico(s)	1. Capacitar a la Comisión de Acción sobre el Acoso como agentes formadores internos. 2. Implicar a la RLPT en la sensibilización y formación de la plantilla. 3. Extender el conocimiento práctico del protocolo y de los cauces de denuncia.
Descripción de la medida	Las personas integrantes de la Comisión de Acción sobre el Acoso recibirán formación especializada para actuar como formadoras internas. A través de sesiones específicas, transmitirán conocimientos sobre prevención, detección temprana y gestión de casos, en coordinación con la RLPT
Áreas destinatarias	Toda la plantilla, con especial atención a mandos intermedios
Responsable	Comisión de Acción sobre el Acoso, RRHH y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Formación a la Comisión de Acción: T2 2026. 2. Primeras sesiones formativas internas: T2 2027 – T2 2028. 3. Refuerzo de la formación: T2 2029.
Medios y recursos	Materiales didácticos, horas de la Comisión de Acción, coordinación con RLPT.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de integrantes de la Comisión de Acción formados/as. – N.º de sesiones impartidas. – % de plantilla formada mediante este canal. – Nivel de satisfacción con la formación recibida.

Objetivo: Consolidar la red de referentes como instrumento preventivo frente al acoso.

Medida	30. Afianzar el papel de la red de referentes como instrumento de prevención de situaciones que puedan derivar en acoso.
Objetivo(s) específico(s)	1. Consolidar y visibilizar la red de referentes como recurso accesible. 2. Asegurar formación continua para las personas referentes. 3. Promover que sean un canal preventivo de confianza para la plantilla.
Descripción de la medida	Se reforzará la red de referentes ya existente mediante formación de actualización, difusión de sus funciones y refuerzo de la accesibilidad (cartelería, intranet, campañas internas). Se establecerá un sistema de registro anónimo de consultas que permitirá evaluar la eficacia preventiva de la red.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de EMASESA
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad y Servicio de PRL
Cronograma	1. Actualización de formación y difusión de la red: T4 2025. 2. Revisión de funcionamiento y accesibilidad: T3 2029.
Medios y recursos	Formación especializada, materiales de difusión, intranet corporativa, soporte técnico para registro de consultas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– N.º de referentes formados/as en actualización. – % de plantilla que conoce a la red de referentes (encuesta). – N.º de consultas preventivas recibidas. – Nivel de confianza en la red (encuesta interna).

EJE 8: Violencia hacia las mujeres

Objetivo: Contar con un protocolo específico de actuación en casos de violencia de género

Medida	31. Elaborar y difundir un Protocolo para la protección de las víctimas de violencias de género en EMASESA, es decir, un protocolo que establezca las directrices de actuación en EMASESA ante una situación de violencia contra a una empleada del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	1. Establecer pautas claras de detección, derivación y apoyo. 2. Garantizar la confidencialidad y la protección de las trabajadoras. 3. Coordinar la actuación con servicios externos especializados.
Descripción de la medida	Se elaborará un protocolo específico que regule los procedimientos de actuación interna en caso de violencia de género. El documento contemplará medidas laborales (adaptación de jornada, movilidad geográfica, permisos) y acompañamiento psicosocial. La Comisión de Igualdad participará en su diseño y validación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla, con foco en trabajadoras que puedan necesitar protección.
Responsable	Dirección de Personas y Organización, Comisión de Igualdad, Asesoría Jurídica y PRL.
Cronograma	1. Diseño y redacción: T4 2026. 2. Aprobación y difusión: T2 2027. 3. Evaluación de aplicación: T2 2029.
Medios y recursos	Equipo jurídico, RRHH, asesoramiento externo especializado, materiales de difusión.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Protocolo aprobado (sí/no). – N.º de acciones de difusión realizadas. – N.º de casos atendidos bajo el protocolo. – Nivel de satisfacción de las trabajadoras atendidas.

Objetivo: Facilitar la aplicación práctica de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medida	32. Confeccionar un catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de violencia de género, que se difunda a la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	1. Sistematizar en un documento único todos los derechos y medidas aplicables. 2. Garantizar procedimientos claros y rápidos de aplicación. 3. Asegurar la confidencialidad y la protección frente a represalias.
Descripción de la medida	Se elaborará un catálogo interno que recoja de manera clara todos los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, detallando los pasos y responsables para su aplicación. Se difundirá entre mandos y RRHH y estará disponible en intranet.
Áreas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género, RRHH y mandos intermedios.
Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Cronograma	1. Elaboración del catálogo: T3 2026. 2. Difusión y formación de mandos: T4 2026. 3. Actualización: T2 2029.
Medios y recursos	Equipo de RRHH, asesoría jurídica, materiales digitales de difusión.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Catálogo elaborado y publicado (sí/no). – N.º de solicitudes tramitadas. – Tiempo medio de tramitación de solicitudes. – Valoración de las trabajadoras usuarias del catálogo.

6. CALENDARIO

EJE N°	AÑO / TRIMESTRE	2025				2026				2027				2028				2029			
	Medida	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cultura organizativa	1. En la adecuación de los sistemas informáticos relativos a personas de EMASESA, tener en cuenta la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo, que también permita el cruce de variables para los diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.																				
	2. Actualizar todos los documentos y procedimientos de Personas y Organización dirigidos a la plantilla de forma que incorpore la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en EMASESA.																				
	3. Establecer criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, que incluyan la solicitud y revisión de protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y registros retributivos a todas las empresas adjudicatarias, así como los planes de igualdad y sus informes de seguimiento a aquellas entidades con obligación de contar con un plan de igualdad.																				
	4. Formar y concienciar sobre el uso no sexista del lenguaje, así como corregir el uso del masculino genérico en la web y documentación interna. Incorporar más imágenes en el desarrollo de la imagen corporativa que reflejen un entorno diverso e inclusivo, centrado en las personas.																				

[illegible]

Selección, promoción y desarrollo profesional	12. Continuar con las campañas de sensibilización del personal de EMASESA sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio del mismo, así como la incorporación de criterios de salud reproductiva y emocional.																		
	13. La comisión de Igualdad elaborará en el último trimestre del año un calendario de actividades de promoción de la igualdad y la no violencia. Este calendario se articulará en torno a los tres días mundiales relacionados: Día Internacional de las Mujeres (8M), Día contra la Violencia de Género (25N) y Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11F).																		
	14. La Comisión de Igualdad promoverá y gestionará el Distintivo de Igualdad de la empresa.																		
	15. Instituir un premio anual a la mujer que se haya destacado por su profesionalidad, acciones por la igualdad, etc., que se concederá a propuesta de la comisión de igualdad y se dará con motivo del Día Internacional de las Mujeres.																		
	16. Continuar con las campañas para incorporar a mujeres en puestos masculinizados, tanto en selección de personal como en promoción, como se viene haciendo hasta ahora, para intentar contrarrestar la infrarrepresentación.																		
	17. Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación.																		
	18. Incluir a mujeres en los planes de sucesión y gestión del talento para puestos de responsabilidad. Identificando y preparando a mujeres con potencial de liderazgo para futuras vacantes en puestos de responsabilidad.																		
	19. En los procesos selectivos externos																		

[illegible]

[illegible]

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante el periodo de vigencia, así como la evaluación de las medidas al final de este, suponen dos de las fases fundamentales de cara a la correcta implementación de las mismas.

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2029 se pueda validar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas de las diferentes áreas de actuación del III Plan de Igualdad de EMASESA.

Breve aproximación al marco legal aplicable

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas, se realizarán informes de seguimiento anuales y un informe de evaluación final.

Se contempla esta fase como un ejercicio de transparencia, comunicación y rendición de cuentas a la plantilla y las personas socias de los avances realizados en cada uno de los periodos anuales y en términos globales al final de la vigencia.

Informe de seguimiento anuales

Se prevé un seguimiento anual mediante la realización de un informe que abordará el avance de aquellas actuaciones previstas para ese periodo en concreto. Se reitera, por tanto, el enfoque del III Plan de Igualdad según el cual el seguimiento se concibe como parte de un proceso de mejora continua y permitirá perfeccionar los mecanismos de implantación y de coordinación de las medidas y los indicadores de cara a los siguientes periodos.

Además, estos informes se utilizarán como fuente de recogida de información para el informe final de evaluación.

Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del III Plan de Igualdad, se redactará un informe de evaluación final. Este analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de las medidas implementadas durante el periodo 2025-2029. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.

Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituir la siguiente Comisión de seguimiento:

Representación Legal de la Plantilla

Titulares:

- Jessica Pérez Gutiérrez
- Mario Domínguez Müller
- Inés Ahumada Castaño.
- Angela Caballero Borrero

Suplente:

- Antonio Rodríguez Alzueta
- Francisco Javier Pérez Sanchez.
- Graciano Carpes Hortal.
- Eva Matellán Polo

Representación empresarial

Titulares:

- Manuel Vizcaíno Sequeira
- Isabel Colino Medina
- Candido López Alguacil
- Olga Gaudí Rojas

Suplentes:

- Carmen Torralba Brocal
- José Francisco Pérez Moreno
- Almudena Hernández de la Peña
- Isabel Díaz Lobo

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, al menos, anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento de modificación

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Igualdad en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo no exhaustivo, podría ser:

- Que los indicadores definidos no permiten de manera correcta el seguimiento y evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.
- Que el plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.
- Que de la evaluación del Plan pueda surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.
- Que la dificultad de implantación sea tal que no permita su ejecución.

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzando, en su caso.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presentara la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Seguimiento acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.



EMASESA

www.emasesa.com