

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

En Madrid, a 11 de noviembre de 2015.

## REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa FCC Aqualia, S.A.:

- Directora RRHH FCC Aqualia.
- Responsable de Selección, Formación y Desarrollo FCC Aqualia.

De otra parte, y en representación del sindicato Unión General de Trabajadores,

- Secretario General de Sección Sindical de FCC Aqualia (FITAG-UGT).
- Responsable del Dpto. de la Mujer FITAG-UGT.

Y de otra parte, y en representación del sindicato Comisiones Obreras:

- Secretario General de Servicios a la Ciudadanía, Ciclo Integral del Agua.
- Secretaria de la Mujer de Servicios a la Ciudadanía, Ciclo Integral del Agua.

## I. ANTECEDENTES.

En diciembre de 2009, Aqualia firmó con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en el Aqualia resulta abrumadoramente mayoritaria, su Primer Plan de Igualdad.

---

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

Aqualia vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos. El objetivo es generar empleo de calidad con vocación internacional, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a una compañía como Aqualia y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de Aqualia.

Con la firma del segundo Plan de Igualdad, tanto Aqualia como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal vuelven a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En consonancia con los expositivos anteriores, el segundo Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la indicada División, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y para el cumplimiento de los objetivos marcados, Aqualia realizó un diagnóstico de género. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.

Entre otras materias, se debe trabajar especialmente:

- a) Analizar y corregir la posible brecha salarial entre mujeres y hombres.
- b) Favorecer la incorporación del género menos representado en cada colectivo
- c) Formación en materia de Igualdad y favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la formación continua.
- d) Impulsar la incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad.
- e) Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre con las Centrales Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

## II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- . Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- . Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- . Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.
- . Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos caso
- . Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social Corporativa asumido por el AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- . Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

### III. AREAS DE ACTUACION.

#### 1. Acceso al empleo.

##### 1.1. Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base a la política y proceso de selección de la compañía.

Acciones:

- 1.1.1 Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

#### PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.

- Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje en la oferta de empleo.
- La Empresa deberá tener implementado el uso de la nueva hoja de datos y formulario de solicitud dentro de los seis primeros meses desde la firma del Plan.

- 1.1.2. Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en las distintas áreas y grupos:

Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección.
- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección medidas de acción positiva se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

- 1.1.3. Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.
- En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.

## 2. Promoción.

### 2.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

- 2.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad.
- 2.1.2. Mantener programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

- 2.1.3. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.
- 2.1.4 Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Anualmente la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosados por sexos.
- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los cursos de desarrollo profesional.

### 3. Formación.

**3.1 Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no-discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.**

Acciones:

- 3.1.1. Creación de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos y a los nuevos nombramientos.
- 3.1.2 Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables y, en concreto, a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.
- 3.1.3 Sensibilización e información: diseño de una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, que entre otras actuaciones contemplará la edición del Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

3.1.4 La formación, sobre todo la ligada a posibilidades de promoción, se impartirá como norma general y salvo supuestos excepcionales y justificados, dentro de la jornada laboral, de modo que no resulte incompatible el acceso a la misma con el ejercicio de responsabilidades familiares o personales.

3.1.5 Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.

3.1.6 Contactar con entidades y establecer Convenios de colaboración para la formación y posterior contratación de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas (puestos operarios.....).

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.
- El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año.

#### 4. Retribución.

**4.1. Revisar los complementos retributivos existentes en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.**

Acciones:

4.1.1. Definir de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

#### PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

El análisis de los complementos retributivos se realizará a lo largo de los dos primeros años. Una vez finalizado, se trasladará a la Comisión de Seguimiento el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales.

### 5. Materia de conciliación

#### 5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación. Sensibilizar en corresponsabilidad .

##### Acciones:

- 5.1.1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- 5.1.2. La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.  
  
Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- 5.1.3. Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación.
- 5.1.4. En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.



PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.
- La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.
- La Comisión de Seguimiento recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**6. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.**

**6.1. Reforzar el procedimiento de actuación en materia de prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.**

Acciones:

- 6.1.1 Realización de campañas de comunicación sobre la prevención y los procedimientos de acoso.
- 6.1.2 Incluir cursos de formación a mandos intermedios sobre prevención del acoso.
- 6.1.3 Se establece la obligatoriedad de informar a la Comisión de Seguimiento cuando se produzca una denuncia por estos motivos.

**7. Otras medidas.**

En ese marco de principios y valores éticos, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

Acciones:

- 7.1. **Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.**
- 7.2. **Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la Igualdad de Oportunidades.**
- 7.3. **Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.**
- 7.4. **Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de Oportunidades.**

#### **IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

El presente Plan será de aplicación a la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo..

##### **Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de la firma del presenta Plan, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2.018 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

##### **Ámbito personal.**

---

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de Gestión del Agua en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

**Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.**

Las Medidas del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

**Seguimiento del Plan de Igualdad.**

Se nombra como responsable de igualdad en la empresa a D<sup>a</sup>. Carmen Rodríguez Gómez quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- ✓ Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Elaborar el informe periódico (anual, mensual, semestral), así como el informe final de conclusiones del Plan.

PLAN DE IGUALDAD 2015-2018  
ÁREA DE GESTIÓN DEL AGUA

---

- ✓ Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- ✓ Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

**Cláusula Final.**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.