

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En Madrid, a 17 de septiembre de 2025.

Reunidos

De una parte, en representación de las empresas que integran el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad:

- D.ª M.ª Carmen Rodríguez Gómez.
- D.ª M.ª Ángeles Polo Avalos.
- D. Luis Alberto Bosquet Plaza.
- D.ª Vanesa Paredes García.

De otra parte, por la representación de las personas trabajadoras, las siguientes organizaciones sindicales, que tienen la condición de sindicatos más representativos y a su vez cuentan con la legitimación para negociar el presente plan de igualdad de grupo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2.6. del RD 901/2020.

en representación del sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FICA-UGT),

- D.ª M.ª Isabel Morales Navas.
- D.ª Soledad Muñoz Pérez
- D.ª Patricia Pericas García

y en representación del sindicato Comisiones Obreras (CCOO-FSC),


- D.ª María Rodríguez Romero
- D.ª Montserrat García Díaz
- D. Jaume Planella Ribera

Ambas partes se reconocen legitimación suficiente para la suscripción del presente Acuerdo, con el que se materializa el Plan de Igualdad de Grupo Aqualia (IV Plan de Igualdad) mediante el cual plasman su compromiso firme y constante para con la igualdad de oportunidades.


Las partes, convencidas de la necesidad de trabajar para cumplir el citado compromiso, han desarrollado un proceso de negociación con dicho objeto común que se refleja en el presente Plan.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA


Antecedentes



En diciembre de 2009, Aqualia Gestión Integral del Agua S.A., hoy FCC Aqualia S.A., firmó con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras en Aqualia resulta absolutamente mayoritaria, su primer Plan de Igualdad.




En noviembre de 2015, tanto Aqualia como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, reiteraron su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres firmando el II Plan de Igualdad. El ámbito de dicho plan, como expresamente se reflejaba en el mismo, incluía tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, como a todas sus filiales que se encuadraban dentro de la indicada División, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcanzase o no la cifra de 250 personas trabajadoras.



Como continuación con el firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, el desarrollo laboral de las personas trabajadoras en un entorno organizativo seguro y la apuesta por una cultura de empresa que fomente y tenga como objetivo prioritario establecer y garantizar una igualdad real en la organización, en octubre de 2021 se firmó, junto a los sindicatos mayoritarios a nivel estatal y a nivel empresarial en Aqualia, el III Plan de Igualdad del Grupo Aqualia con una vigencia de 4 años.

En este sentido y ya de manera muy arraigada en los cimientos de la empresa y de todas las sociedades que integran el Área de Gestión del Agua, se apuesta por ser un ejemplo para la sociedad por su compromiso con la igualdad de oportunidades y con el equilibrio entre la vida personal y profesional de todas las personas que forman parte de la organización. Las Empresas del Área abogan por crear condiciones organizativas que permitan alcanzar la igualdad y una cultura de inclusión y conciliación.



Así, las empresas velan 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 e igualitario.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a un grupo como el del Área de Gestión del Agua junto con la promoción constante de la igualdad de oportunidades, constituyen ejes fundamentales en la gestión de las personas trabajadoras de las empresas que lo componen.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En consonancia con los expositivos anteriores y en aplicación de los artículos 1, 2.6 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el cuarto Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, FCC Aqualia S.A., como a las empresas filiales de la división de Gestión del Agua que tengan 50 o más personas trabajadoras y en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

La virtud de la suscripción de un Plan de Igualdad de Grupo se justifica en la conveniencia de disponer de herramientas comunes para desarrollar, de forma transversal, políticas, procedimientos y acciones relacionadas con la igualdad, de obligada aplicación para todas las empresas integrantes del ámbito del Plan que se encuentran vinculadas desde el punto de vista mercantil y que comparten sinergias.

Asimismo, y en todo caso, la negociación del plan y el propio plan, han considerado la actividad de cada una de las empresas que lo componen y de los convenios colectivos que les resultan de aplicación.

A) Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

El presente plan está acordado por:

- La parte empresarial en representación de todas las empresas incorporadas en el ámbito de aplicación del presente Plan.
- La parte social por FICA-UGT y CCOO-FSC, como sindicatos más representativos y con mayoría en los comités de empresa y representación unitaria de las compañías, en representación de todas las personas trabajadoras de las empresas incorporadas en el ámbito de aplicación del presente Plan.

B) Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal y territorial

El presente Plan tiene ámbito estatal ya que extiende su aplicación y vincula, con ello, a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FCC AQUALIA, 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 que tengan 50 o más personas trabajadoras y en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital y que son los siguientes:

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

CIF	SOCIEDAD
A26019992	FCC AQUALIA S.A.
A28849495	AQUALIA INTECH, S.A.
B91033621	HIDROTEC TECNOLOGIA DEL AGUA SLU
A28525723	TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE AGUAS S.A.
A28223741	SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS S.A.
V18404368	AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA AIE
A38070843	ENTEMANSER, S.A.
B11910221	AQUAJEREZ, S.L.U.
U79820833	FCC AQUALIA VIGO U.T.E.
U33495136	UTE FCC - AQUALIA OVIEDO
U88643895	UTE ABASTECIMIENTO PICADAS - ALMOGUERA
B70991088	LOCAL SPORTS CENTERS MANAGEMENT SL

No obstante, lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación y acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad en caso de ser necesario. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad. En todo caso, deberán dar traslado de dichas negociaciones, su contenido y mejoras acordadas a la Comisión de Seguimiento del presente IV Plan de Igualdad.

De igual forma, y siguiendo el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior, se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el grupo Aqualia tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

En todo caso y a los efectos de cubrir los requisitos normativos, se determina que el presente plan entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta 4 años, siendo el 16 de septiembre de 2029 la fecha de finalización.

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

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad del Área de Gestión del Agua, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente IV Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente y en los términos en él pactados.

C) Informes diagnósticos de situación.

Como paso previo, y para el cumplimiento de los objetivos marcados, se han realizado, en el seno de la comisión negociadora, los diagnósticos correspondientes a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan, conforme a lo indicado en el R.D. 901/2020. En dichos diagnósticos se han recogido los siguientes aspectos:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Estos diagnósticos han permitido conocer la situación real de las empresas y sus plantillas, detectar las necesidades y, en base a ellos, definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto del diagnóstico realizado, se han analizado aquellas áreas y acciones de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la conveniencia de incorporar otros nuevos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Entre otras materias, se debe trabajar especialmente:

- a) Impulsar la contratación del género menos representado en las empresas y departamentos.
- b) Sensibilizar en materia de Igualdad, conciliación y diversidad la plantilla, especialmente a las personas que ocupan puestos de mando en la organización.
- c) Reforzar la comunicación del procedimiento de movilidad interna e incrementar las posibilidades de desarrollo del talento femenino.
- d) Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación atendiendo a las necesidades de los diferentes colectivos.

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.

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

A continuación, se recogen, en cumplimiento de los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, informe del diagnóstico (resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas), de cada una de las empresas que integran el ámbito del presente Plan de Igualdad:

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico FCC Aqualia, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de FCC Aqualia S.A., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el % de mujeres en la compañía acorde con el % del sector de actividad. Las mujeres representan casi un 20 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la dispersión geográfica en la mayoría de las CCAA, pero la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en la Comunidad de Andalucía (casi el 25% de la plantilla), seguido de las CCAA de Castilla la Mancha, Madrid y Cataluña.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 94 % de plantilla tiene contrato indefinido y el 95 % jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal técnico y personal administrativo, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en los puestos de personal operario (oficios varios) por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que FCC Aqualia, S.A., cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- a. **Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de FCC Aqualia, S.A. el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.
- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional.** Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

A pesar de que se ha promocionado a una mujer a puesto directivo, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos directivos y mandos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- f. **Infrarrepresentación Femenina**, si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa, no obstante, estando acorde con el % general del sector. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Dirección y Gerencia así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 7,90%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.
- Aunque existen diferencias salariales que se observan en distintos niveles, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.
- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género**. La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización**. La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Hidrotec Tecnología del Agua S.L.U.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de Hidrotec Tecnología del Agua, S.L.U., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene un % de mujeres en la compañía elevado respecto con el % del sector principal de actividad.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la dispersión geográfica en la mayoría de las CCAA, pero la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en la Comunidad de Madrid (casi el 70% de la plantilla), seguido de las CCAA de Asturias y Andalucía (aproximadamente el 7% c/u).

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 96% de plantilla tiene contrato indefinido y el 88% jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal técnico, personal administrativo y oficios varios, siendo superior a los hombres, no obstante, es inferior en mandos y Dirección y Gerencia respecto a los hombres.

En este sentido, se puede destacar que Hidrotec Tecnología del Agua, S.L.U., cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- a. **Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En los procesos de selección en 2024 de Hidrotec Tecnología del Agua, S.L.U. el número de candidaturas de mujeres ha sido mayor respecto a los hombres (y, por tanto, de contrataciones) debido, principalmente, a la existencia de segregación horizontal, especialmente, en las posiciones de oficios varios (atención al cliente).

Partiendo de esta situación de segregación horizontal, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en posiciones directivas y de mandos intermedios donde la presencia femenina es inferior a la masculina.

- a. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones.

Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- b. **Promoción profesional**, existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa rotación en posiciones directivas y mandos.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas. Se continúa visibilizando el talento femenino a través de los programas de desarrollo de talento femenino, red de mujeres, cross mentoring, acciones que son necesarias seguir desarrollando.

A pesar de que se ha promocionado a cuatro mujeres a mandos intermedios, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos directivos y mandos.

- c. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**, si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, en Hidrotec TA y debido a las actividades complementarias realizadas por la compañía de apoyo a la gestión del ciclo integral del agua, se constata que hay mayoría de mujeres en la compañía en contraposición al sector. No obstante, es necesario promover y mantener la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente incorporar mujeres en niveles de Dirección y Gerencia así como en los niveles de mandos, en los que están menos representadas que los hombres.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada indica un 36,70% de diferencia que en ningún caso atiende a una posible discriminación salarial por razón de género. Esta diferencia se debe al impacto de las percepciones de Dirección y Gerencia (donde no hay mujeres para proceder con el análisis comparativo), así como el impacto de las retribuciones en especie y percepciones extrasalariales que no derivan en ningún caso por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan principalmente en el nivel de mandos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales e indemnizaciones, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.
- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Tratamiento Industrial de Aguas, S.A. (TRAINASA)

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de TRAINASA, así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, directamente en el % de mujeres en la empresa siendo el % de mujeres en la compañía un 7 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la dispersión geográfica en 5 CCAA, pero la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en la Comunidad de Andalucía (casi el 50% de la plantilla), seguido de las CCAA de Galicia y Extremadura.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 88 % de plantilla tiene contrato indefinido y el 97 % jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal técnico y personal administrativo, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que TRAINASA cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de TRAINASA el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

Es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos de mandos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**, si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Mandos y de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 12,80%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de técnicos y oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género-** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A (SEAFSA)

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de SEAFSA, así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian la dificultad de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la dispersión geográfica en 5 CCAA, pero la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en la Comunidad de Madrid (más del 50% de la plantilla), seguido de las CCAA de Castilla la Mancha y Andalucía.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 98 % de plantilla tiene contrato indefinido y el 98 % jornada completa.

En este sentido, se puede destacar que SEAFSA cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la contratación de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, limita la capacidad de contratación de la compañía.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de SEAFSA el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.
- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. No es posible la promoción de mujeres al no existir las mismas en la compañía. La empresa deberá incentivar la contratación y futura promoción de mujeres en aquellos puestos que requieran en cualquiera de los puestos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**. No existen mujeres en la empresa, se ha de fomentar e impulsar la contratación de mujeres en la medida de lo posible.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. No existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional dado que no hay mujeres con las que realizar el análisis.
- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género**. La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas medidas de conciliación por los hombres, no obstante, se recomienda seguir trabajando en acciones de sensibilización de corresponsabilidad en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización**. La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el nivel acorde al sector de actividad, un poco inferior al 20% de referencia.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la concentración geográfica en la CCAA de Andalucía.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 92% de plantilla tiene contrato indefinido y el 95 % jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal administrativo y técnico, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E. cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E. el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivada de la poca rotación en la compañía.

Se sigue apostando por la promoción femenina, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

Se recomienda incentivar la promoción de mujeres en puestos de mandos y técnicos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establece por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.


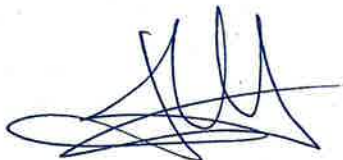
- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**. La presencia de mujeres en la compañía es algo inferior a la del sector, no obstante, con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de mandos, así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 3,20%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observa en el nivel de oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** a pesar de no haber sido solicitada ni disfrutada ninguna medida en la compañía, está totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Entemanser, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de ENTEMANSER, S.A., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el % de mujeres en la compañía acorde con el % del sector de actividad. Las mujeres representan casi un 15 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la concentración geográfica en la CCAA de Canarias.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 85 % de plantilla tiene contrato indefinido y casi la totalidad de la plantilla jornada completa.

El nivel funcional de oficios varios es donde existe mayor infrarrepresentación junto con el nivel funcional de Dirección y Gerencia y Mandos. En los niveles técnico y Administrativo son mayoría las mujeres, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que ENTEMANSER, S.A. cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- a. **Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de Entemanser, S.A. el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

A pesar de que se ha promocionado a 2 mujeres a puestos de mandos, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos directivos y técnico.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.

- f. **Infrarrepresentación Femenina,** si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa, no obstante, estando acorde con el % general del sector. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Dirección y Gerencia, así como en los niveles de oficios varios.

- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones.** La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 11,50%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Aquajerez, S.L.U.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de Aquajerez, S.L.U., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene más del 50% de mujeres en la compañía.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la concentración geográfica en la CCAA de Andalucía. Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 100 % de plantilla tiene contrato indefinido y el 100 % jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal administrativo, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que Aquajerez, S.L.U. cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

La plantilla de AQUAJEREZ, S.L.U. es bastante estable y su composición equilibrada entre hombres y mujeres, no existiendo ningún proceso de selección ni contrataciones en 2024. La plantilla es bastante estable con ausencia de rotación. No obstante, en caso de que surgiera la necesidad de incorporar nuevo personal se deberá difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivada de la poca rotación en la compañía.

Se sigue apostando por la promoción femenina, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

Se recomienda incentivar la promoción de mujeres en puestos de mandos y técnicos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establece por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

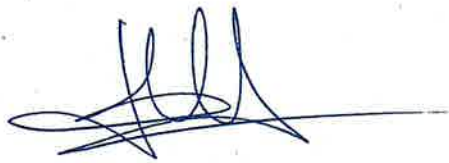
PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**. La presencia de mujeres en la compañía es superior a la de los hombres, no obstante, con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de mandos, así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 5,20% (a favor de la mujer), demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género. En la compañía, tanto a nivel total como en todos los puestos, a excepción de oficios varios, la diferencia es a favor de la mujer.
- Aunque existen diferencias salariales que se observa en el nivel de oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.
- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** a pesar de no haber sido solicitada ni disfrutada ninguna medida en la compañía, está totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico FCC Aqualia Vigo U.T.E.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de FCC Aqualia Vigo U.T.E., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el % de mujeres en la compañía acorde con el % del sector de actividad. Las mujeres representan el 20 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la concentración geográfica en la CCAA de Galicia.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 97 % de plantilla tiene contrato indefinido y casi la totalidad de la plantilla jornada completa.

El nivel funcional de oficios varios es donde existe mayor infrarrepresentación junto con el nivel funcional de Dirección y Gerencia y Mandos. En los niveles técnico y Administrativo es equilibrado, siendo en el de técnicos superior la mujer, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que FCC Aqualia Vigo U.T.E. cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

Aunque no ha habido procesos de selección ni contrataciones en 2024, a FCC Aqualia Vigo U.T.E. le afectan las mismas cuestiones que a otras empresas del sector:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

A pesar de que se ha promocionado a 1 mujer a un puesto de mando y a 2 mujeres en el nivel de técnicos/as, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos directivos y gerencia.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina,** si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa, no obstante, estando acorde con el % general del sector. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Dirección y Gerencia así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones.** La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 4,80%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico UTE FCC Aqualia Oviedo

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de FCC AQUALIA OVIEDO UTE, así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el % de mujeres en la compañía acorde con el % del sector de actividad. Las mujeres representan el 17 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la concentración geográfica en la CCAA de Asturias.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 96 % de plantilla tiene contrato indefinido y casi la totalidad de la plantilla jornada completa.

El nivel funcional de oficios varios es donde existe mayor infrarrepresentación junto con el nivel funcional de Mandos. En el nivel técnico es equilibrado y en el nivel administrativo superior la presencia de la mujer sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que FCC AQUALIA OVIEDO UTE cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de FCC AQUALIA OVIEDO UTE. el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

A pesar de que se ha promocionado a 1 mujer en el nivel administrativo/a, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos de mandos y técnicos/as.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina,** si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa, no obstante, estando acorde con el % general del sector. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Mandos, así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones.** La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 11,70% (a favor de la mujer), demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En cuanto a la retribución total, se observa que no existe brecha y es a favor de la mujer, siendo muy favorable a la mujer en el nivel de mandos. Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de oficios varios y técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico U.T.E. Abastecimiento Picadas- Almoguera

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de UTE PICADAS-ALMOGUERA, así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, directamente en el % de mujeres en la empresa siendo el % de mujeres en la compañía un 4,62 % de plantilla.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra que la compañía solo opera en 1 CCAA, Castilla la Mancha.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 98,46 % de plantilla tiene contrato indefinido y el 100 % jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal técnico y personal administrativo, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

En este sentido, se puede destacar que UTE PICADAS-ALMOGUERA cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- a. **Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 de UTE PICADAS-ALMOGUERA el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aún con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

Es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos de mandos.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.

- f. **Infrarrepresentación Femenina,** si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Mandos y de oficios varios.

- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones.** La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 0,90% (a favor de la mujer) demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico AQUALIA INTECH S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de AQUALIA INTECH, S.A., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, así como a la histórica masculinización del sector, la empresa mantiene el % de mujeres en la compañía acorde con el % del sector de actividad. Las mujeres representan casi un 20 % de plantilla.

La mayoría de las personas trabajadoras se localizan en Madrid y Andalucía (52% y 25% respectivamente), teniendo presencia en 7 CCAA en total.

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 100 % de plantilla tiene contrato indefinido y casi la totalidad de la plantilla jornada completa.

El nivel funcional de Dirección y Gerencia, así como oficios varios es donde existe mayor infrarrepresentación (100%) junto con el nivel funcional de Mandos y técnicos con un 71% y 80% aprox. En el nivel Administrativo son mayoría las mujeres, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector y en Dirección y Gerencia.

En este sentido, se puede destacar que AQUALIA INTECH, S.A. cuenta con una plantilla estable, con elevada antigüedad y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por la subrogación convencional y las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- a. **Proceso de selección y contratación**, existe un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

En los procesos de selección en 2024 de AQUALIA INTECH, S.A el número de candidaturas de hombres es mayor respecto a mujeres (y, por tanto, de contrataciones) debido a distintos factores:

- Masculinización del sector del agua, especialmente en los puestos operativos y personal técnico.
- La escasa presencia femenina hacia profesiones técnicas relacionadas con el ciclo integral del agua.
- La subrogación de personal en contratos públicos, que perpetúa plantillas históricamente masculinas. La subrogación hace que la plantilla sea muy estable, y que cuente con una elevada edad y antigüedad promedio, pero al mismo tiempo, ello implica una rotación muy escasa y conlleva el que existan menos vacantes y convocatorias de selección de nuevo personal. Todo ello dificulta y reduce la posibilidad de conseguir un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Partiendo de estas dificultades, se detecta como área de mejora seguir trabajando en:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.

Difundir que en la aplicación de la política de selección y del propio Plan de Igualdad de la empresa, debe favorecerse la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, especialmente, a los mandos de los centros de producción.

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, en dicho plan se contemplan tanto materias técnicas y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, derivadas de la escasa presencia de mujeres en la organización, especialmente en puestos de producción.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

A pesar de que se ha promocionado a 2 mujeres a puestos de mandos, es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos directivos y técnico.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral.** Se observa que la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y casi la totalidad a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la elevada antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

- e. **Clasificación Profesional,** la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina,** si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, la presencia de mujeres continúa encontrándose por debajo del porcentaje general en la empresa, no obstante, estando acorde con el % general del sector. Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción, así como promover la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente en niveles de Dirección y Gerencia, así como en los niveles de oficios varios.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones.** La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 6,90%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y personal técnico, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género.** La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;** en el diagnóstico se refleja el disfrute mayoritario de estas por las mujeres, no obstante, está totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización.** La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Informe resumen diagnóstico Local Sports Centers Management, S.L.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

1. Análisis.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis acerca de las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Formación
- c. Promoción profesional
- d. Condiciones de trabajo y Salud Laboral
- e. Clasificación profesional
- f. Infrarrepresentación femenina
- g. Auditoría Salarial y Retribuciones
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Violencia de Género
- j. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- k. Comunicación y sensibilización

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

2. Principales conclusiones y propuestas.

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la empresa y la plantilla de Local Sports Centers Management, S.L., así como de la trayectoria en la promoción de la igualdad de género en la compañía, se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones obtenidas.

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que, a pesar de las dificultades de incorporación de trabajadoras debido al impacto de la subrogación obligatoria de personas trabajadoras, la empresa mantiene un % de mujeres en la compañía elevado.

Dicho diagnóstico de la empresa muestra la dispersión geográfica en la mayoría de las CCAA, pero la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en la Comunidad de Galicia (casi la mitad de la plantilla), seguido de las CCAA de Murcia y Valencia (aproximadamente el 10% c/u).

Del mismo modo se aprecia una gran estabilidad en el empleo ya que el 93% de plantilla tiene contrato indefinido y el 93% jornada completa.

La mayor presencia femenina se encuentra en el personal técnico y personal administrativo, siendo superior a los hombres, no obstante, es inferior en mandos y oficios respecto a los hombres, no obstante, muy equiparado.

En este sentido, se puede destacar que Local Sports Centers Management, S.L., cuenta con una plantilla estable, con antigüedad media y contratada, mayoritariamente, de forma indefinida.

Por otro lado, el margen de maniobra para la promoción de mujeres es especialmente compleja puesto que el número de puestos existentes en la empresa se ve muy afectado por las condiciones impuestas por los contratos concesionales y administrativos, asimismo, la estabilidad en el empleo deriva en que no exista una fluctuación en la plantilla, relacionándose las promociones con factores de renovación generacional.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

- a. **Proceso de selección y contratación, existe** un procedimiento de selección y las ofertas de empleo se publican con criterio de igualdad, eliminando el lenguaje sexista y cualquier tipo de discriminación.

Adicionalmente, la existencia de una descripción objetiva de los puestos de trabajo favorece que el proceso de selección y contratación se realice respetando el principio de igualdad de oportunidades.

En los procesos de selección en 2024 correspondientes a la actividad de centros deportivos el número de candidaturas ha sido equilibrada entre hombres y mujeres (y, por tanto, de

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

contrataciones) debido, principalmente, a que en los puestos de técnicos/monitores se aprecia equilibrio en la formación y vocación en estas profesiones.

No obstante, se debe seguir trabajando en incrementar la presencia de mujeres en puestos donde está infrarrepresentada, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación

- b. **Formación**, se elabora, anualmente, un plan de formación, previa identificación de las necesidades formativas de la plantilla, además, dada la singularidad de la actividad de los centros deportivos se organiza un plan específico de formación incluyendo las materias solicitadas y demandadas en los centros. En el plan de formación general se contemplan tanto materias de salud y bienestar y de capacitación profesional como otras materias formativas entre las que se incluyen específicamente formación en igualdad, sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, esta formación está presente también para las nuevas incorporaciones. Se destaca de manera positiva la guía para las nuevas incorporaciones.

Se han detectado puntos de mejora como el acceso a determinadas formaciones por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital, especialmente en acciones formativas de igualdad y diversidad.

- c. **Promoción profesional**. Existen dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa. Se sigue apostando por la promoción femenina en puestos, aun con las dificultades encontradas, y se sigue incentivando el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa para eventuales necesidades organizativas o productivas.

Es necesario seguir impulsando la promoción de mujeres a puestos de mandos.

- d. **Condiciones de trabajo y Salud laboral**. Se observa que casi la totalidad de la plantilla mantiene una relación laboral indefinida y a jornada completa, lo que se traduce en que la empresa fomenta la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los mismos.

Así mismo, la antigüedad de las personas trabajadoras, así como la garantía de subrogación convencional, refleja una alta estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras a futuro.

En materia de horarios y jornadas, se establecen por normas convencionales y acuerdos colectivos, respetándose los descansos entre jornadas y semanales, así como la no superación de las jornadas máximas diarias.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales existe un alto compromiso con la Salud y Bienestar de las Personas Trabajadoras y una clara apuesta por el desarrollo de empresa saludable, así, se han realizado multitud de acciones, políticas y compromisos alcanzados para la integración de la diversidad en el modelo de gestión preventiva, con una identificación y evaluación considerando múltiples dimensiones que pueden influir en la exposición al riesgo, incluyendo factores biológicos y sociales, todas ellas elaboradas con perspectiva de género y diversidad.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- e. **Clasificación Profesional**, la empresa mantiene la clasificación de puestos conforme al sistema de valoración IPE, estableciendo la clasificación funcional con la definición de los distintos puestos funcionales que componen la compañía.
- f. **Infrarrepresentación Femenina**, si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas, en Local Sports Centers M. SL, se constata que hay mayoría de mujeres en la compañía. No obstante, es necesario promover y mantener la incorporación de mujeres a la compañía en todos los niveles, principalmente incorporar mujeres en niveles de mandos, en los que están menos representadas que los hombres.
- g. **Auditoría Salarial y Retribuciones**. La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 4,70%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.
- Aunque existen diferencias salariales que se observan principalmente en el nivel de mandos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales e indemnizaciones, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.
- h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. La Compañía tiene establecido el correspondiente Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical. Aunque la compañía no ha detectado ningún caso, ello no obsta para seguir en la línea de lo ya realizado para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo continuando con las acciones formativas y de sensibilización.
- i. **Violencia de género**, La compañía realiza continuas formaciones y sensibilizaciones en esta materia, no obstante, se ha de seguir impulsando la concienciación y sensibilización en esta materia para fomentar la erradicación de cualquier vestigio de Violencia hacia la mujer.
- j. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, en el diagnóstico se refleja el disfrute de estas por ambos sexos, estando totalmente normalizado el disfrute de dichos permisos sin distinción de género o sexo. En este sentido se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en el cuidado de la familia.
- k. **Comunicación y sensibilización**. La compañía realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación a través de múltiples canales y a través de su APP, así como mantener las comunicaciones con perspectiva de género, velando porque tanto los textos como las imágenes incorporen a la mujer.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

D) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Los resultados de las auditorías retributivas se recogen en el apartado g de cada informe resumen diagnóstico correspondiente a cada Sociedad y su vigencia será la del presente plan. El sistema analítico utilizado para su elaboración responde a la configuración de los niveles funcionales en base a la contribución esperada a la estrategia y a la producción, y ello de conformidad con (i) la naturaleza y el alcance de influencia que tiene el nivel en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor a la empresa, (ii) las habilidades comunicativas y más frecuentemente requeridas por el nivel dentro y fuera de la organización, (iii) requerimientos para identificar y realizar mejoras en los procedimientos y servicios a desarrollar, (iv) naturaleza del conocimiento requerido en el nivel funcional incluido el contexto geográfico para cumplir con los objetivos y (v), el tipo de riesgo que se puede sufrir y el nivel de exposición al mismo. Todo ello sin perjuicio ni afectación a los sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva.

No obstante, a lo anterior, se indican los resultados y conclusiones de las auditorías retributivas de cada Sociedad:

FCC Aqualia, S.A.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 7,90%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en distintos niveles, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Hidrotec Tecnología del Agua, S.L.U.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada indica un 36,70% de diferencia que en ningún caso atiende a una posible discriminación salarial por razón de género. Esta diferencia se debe al impacto de las percepciones de Dirección y Gerencia (donde no hay mujeres para proceder con el análisis comparativo), así como el impacto de las retribuciones en especie y percepciones extrasalariales que no derivan en ningún caso por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan principalmente en el nivel de mandos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales e indemnizaciones, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

Tratamiento Industrial de Aguas S.A.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 12,80%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de técnicos y oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020

Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A (SEAFSA)

No existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional dado que no hay mujeres con las que realizar el análisis.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Aguas y servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 3,20%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observa en el nivel de oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

Entemanser, S.A.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 11,50%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020

Aquajerez, S.L.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 5,20% (a favor de la mujer), demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género. En la compañía, tanto a nivel total como en todos los puestos, a excepción de oficios varios, la diferencia es a favor de la mujer.

Aunque existen diferencias salariales que se observa en el nivel de oficios varios, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

FCC Aqualia Vigo U.T.E.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 4,80%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

FCC Aqualia Oviedo U.T.E.

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 11,70% (a favor de la mujer) demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

En cuanto a la retribución total, se observa que no existe brecha y es a favor de la mujer, siendo muy favorable a la mujer en el nivel de mandos. Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de oficios varios y técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

U.T.E. Abastecimiento Picadas – Almoguera

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un - 0,90% (a favor de la mujer) demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de técnicos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Aqualia Intech S.A

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 6,90%; demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género.

Aunque existen diferencias salariales que se observan en los niveles de mandos y personal técnico, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

Local Sports Centers Mangement SL

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada, siendo de un 4,70%, demuestra que no existe brecha salarial en la empresa ni con carácter general ni en ningún nivel funcional y, en ningún caso, atiende a una posible discriminación salarial por razón de género. En el único nivel (mandos) en el que existe diferencia, ésta se debe al impacto de tablas salariales y regulaciones económicas previstas en los distintos convenios colectivos de aplicación, así como una mayor antigüedad de los hombres y a percepciones asociadas a la ejecución de tarea y conceptos extrasalariales derivadas de desplazamientos geográficos.

Aunque existen diferencias salariales que se observan principalmente en el nivel de mandos, sin poder ser tampoco consideradas brecha salarial, se deben a la percepción de complementos salariales y extrasalariales asociados al desarrollo de determinadas prestaciones laborales e indemnizaciones, debidamente objetivadas. En cada uno de los niveles profesionales se respetan los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del art. 4 del RD 902/2020.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

E) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Objetivos cualitativos

- Promover una cultura de igualdad, diversidad e inclusión en todo el ámbito de aplicación del Plan.
- 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.
- Impulsar la atracción y el desarrollo del talento femenino en el ámbito de aplicación del Plan.
- Incentivar la contratación del género menos representado en las empresas en aquellos puestos que se encuentran subrepresentados.
- Visibilizar el talento femenino para promover y mejorar el acceso y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC Aqualia, S.A. y sus empresas filiales que se encuentran dentro del alcance de este plan.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, manteniendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social asumido por las empresas que componen el ámbito de aplicación del Plan, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras 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 corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras de FCC Aqualia, S.A. y sus empresas filiales que se encuentran dentro del alcance de este plan.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Objetivos cuantitativos

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo evitando utilizar lenguaje sexista en la redacción de las mismas y manifestando el compromiso de Aqualia con la Igualdad de hombres y mujeres en la publicación de sus ofertas de empleo.
- Convocar a formaciones específicas de gestión de equipos a todos los mandos para que ejerzan un liderazgo basado en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión.
- Sensibilización en sesgos inconscientes de género a todo el personal que interviene en los procesos de selección internos y externos.
- Actualizar la "Guía de entrevista" para las personas involucradas en el proceso de selección que contemple el compromiso de no discriminación.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes medidas:

F) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Y

G) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Con carácter previo se aclara que la parte empresarial se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación y que inicialmente se identifican en los apartados de este epígrafe.

En especial respecto a las siguientes materias:

Formación: La empresa facilitará todos los medios materiales precisos para que las personas trabajadoras que integran su plantilla puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales (aula de formación, material de escritorio, herramientas, útiles u ordenadores que en cada caso sean necesarios para la formación de que se trate) o a distancia (material de soporte al temario, presentaciones, etc...).

Comunicación: La empresa pondrá a disposición del cumplimiento efectivo de las medidas acordadas, los medios de comunicación y los distintos soportes de los que dispone: revista de la empresa; Intranet; medios audiovisuales; redes sociales corporativas; Be Aqualia; campañas de sensibilización; tabloneros de anuncios; etc...

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

1. Proceso de selección y contratación.

Favorecer la igualdad en los procesos de selección, así como fomentar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor.

Acciones:

- 1.1 Todas las ofertas de empleo que se publiquen en la web del Grupo FCC/ portales de empleo se continuarán redactando en lenguaje inclusivo, evitando utilizar lenguaje sexista en la redacción de estas. Así mismo, se continuará manifestando en todas las ofertas el compromiso con la Igualdad de hombres y mujeres y con la no discriminación.
- 1.2 A igualdad de méritos y capacidad y siempre que cumpla con el perfil requerido para el puesto, se fomentará la contratación del género menos representado en aquellas posiciones donde su representación es inferior.
- 1.3 Actualización de la "Guía de entrevista" actual para las personas involucradas en el proceso de selección, especialmente, mandos de producción, esta guía recogerá el compromiso de no discriminación, así como el tipo de preguntas a evitar, tales como, estado civil, planes de maternidad/ paternidad o disponibilidad horaria.
- 1.4 Continuar impulsando acciones para atraer al talento joven y de perfil STEM mediante el establecimiento de convenios de colaboración para realizar prácticas profesionales favoreciendo la incorporación del género menos representado colaborando con instituciones educativas y el Instituto de las Mujeres.
- 1.5 Continuar desarrollando acciones para facilitar el acceso al empleo a mujeres en aquellos puestos donde hay infrarrepresentación femenina, también impulsando el acceso al empleo de mujeres en situación de vulnerabilidad mediante el establecimiento de convenios de colaboración con organizaciones y fundaciones que promuevan la igualdad de oportunidades y con el Instituto de las Mujeres.

**PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA**

Acciones	Seguimiento	Responsable/s	Indicador	Recursos	Plazo
1.1 Todas las ofertas de empleo que se publiquen en la web del Grupo FCC/ portales de empleo se continuarán redactando en lenguaje inclusivo, evitando utilizar lenguaje sexista en la redacción de estas. Así mismo, se continuará manifestando en todas las ofertas el compromiso con la Igualdad de hombres y mujeres y con la no discriminación	Mediante visualización ofertas empleo publicadas la web de FCC/ Portales de Empleo Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, la relación de ofertas publicadas	Departamento de Talento y Diversidad/ Departamento Personas y Cultura Zonas	Nº Ofertas publicadas	Intranet/ App Be Aqualia/ Internet/ Plataformas Empleo	Continuo en todas las ofertas publicadas
1.2 A igualdad de méritos y competencias, se fomentará la contratación del género menos representado en aquellas posiciones donde su representación es inferior	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un Cuadro de Mando, indicando personas contratadas por género	Departamento de Talento y Diversidad y Departamentos de Personas y Cultura de Zona	Nº personas que han sido contratadas diferenciando por género y nivel	Plataformas empleo/ SAP Incorpora	Seguimiento Anual
1.3 Actualización de la "Guía de entrevista" para las personas involucradas en el proceso de selección, especialmente, mandos de producción, esta guía recogerá el compromiso de no discriminación, así como el tipo de preguntas a evitar, tales como, estado civil, planes de maternidad/ paternidad o disponibilidad horaria	Presentación Guía Entrevista Comisión Igualdad	Departamento de Talento y Diversidad	Actualización Guía y distribución de esta	Internos. Departamento de Talento y Diversidad	2026

**PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA**

Acciones	Seguimiento	Responsable/s	Indicador	Recursos	Plazo
1.4 Continuar impulsando acciones para atraer al talento joven y de perfil STEM mediante el establecimiento de convenios de colaboración para realizar prácticas profesionales favoreciendo la incorporación del género menos representado colaborando con instituciones educativas y el Instituto de las Mujeres	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un Cuadro de Mando, indicando número de prácticas realizadas y personas contratadas posteriormente por género	Departamento de Talento y Diversidad/ Técnicos/as RRHH Zonas y administrativos/as de Personal Delegaciones	Nº personas que han sido seleccionadas para realizar prácticas profesionales, así como las posteriormente contratadas diferenciando por género	Establecimiento/r enovación acuerdos	Continuo y en función de los plazos estipulados por los centros de prácticas profesionales
1.5. Continuar desarrollando acciones para facilitar el acceso al empleo a mujeres en aquellos puestos donde hay infrarrepresentación femenina, también impulsando el acceso al empleo de mujeres en situación de vulnerabilidad mediante el establecimiento de convenios de colaboración con organizaciones y fundaciones que promuevan la igualdad de oportunidades y con el Instituto de las Mujeres.	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento el detalle de las acciones realizadas	Departamento de Talento y Diversidad/ Departamento Personas y Cultura Zonas/ Delegaciones	Nº acciones realizadas	Establecimiento/ renovación acuerdos	Continuo y en función de los plazos/ convocatorias estipuladas por las entidades correspondientes

2. Promoción Profesional.

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

Acciones:

- 2.1. Dar visibilidad al talento femenino a través de los programas de identificación de talento interno y de desarrollo de habilidades directivas con el fin de que faciliten la movilidad interna y la promoción a puestos de responsabilidad.
- 2.2. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y cobertura de vacantes en aquellos puestos en los que haya infrarrepresentación femenina, especialmente posiciones de mandos y oficios varios. A igualdad de méritos y capacidad y siempre que cumpla con

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

el perfil requerido para el puesto tendrá preferencia la mujer para su cobertura.

- 2.3. Acciones de comunicación sobre el procedimiento de movilidad interna, así como de las ofertas publicadas en la intranet.
- 2.4. Garantizar el acceso a las ofertas de movilidad interna a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de permiso por nacimiento de hijo o excedencia.

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recurso	Frecu.
2.1. Dar visibilidad al talento femenino a través de los programas de identificación de talento interno y de desarrollo de habilidades directivas con el fin de que faciliten la movilidad interna y la promoción a puestos de responsabilidad	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un resumen de las acciones desarrolladas	Departamento de Talento y Diversidad	Nº mujeres que participan en los programas	Establecimiento/ renovación de acuerdos	Anual
2.2. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y cobertura de vacantes en aquellos puestos en los que haya infrarrepresentación femenina: a igualdad de méritos y capacidad y siempre que cumpla con el perfil requerido para el puesto tendrá preferencia la mujer para su cobertura	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un Cuadro de Mando, indicando número de vacantes por género cubiertas por movilidad interna	Departamento de Talento y Diversidad/ Departamento de Personas y Cultura de Zonas	Nº puestos por género cubiertos por movilidad interna	Aplicación de medidas	Continuo en cada proceso de promoción
2.3. Acciones de comunicación sobre el procedimiento de movilidad interna, así como de las ofertas publicadas en la intranet	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las acciones desarrolladas	Departamento de Talento y Diversidad/ Comunicación	Nº acciones realizadas	App Be Aqualia/ Mail/Intranet	Anual

3. Formación.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Formar y sensibilizar en cuestiones que favorezcan la igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente a los mandos y al personal que compone el Departamento de Personas: Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.

Acciones:

- 3.1. Formación en liderazgo inclusivo a los mandos de la organización para que puedan evaluar de forma objetiva a todas las personas trabajadoras, evitando discriminaciones por razón de género o por cualquier otra condición.
- 3.2. Se organizarán cursos de formación para sensibilizar a los mandos de los compromisos del IV Plan de Igualdad, así como sobre los sesgos inconscientes en los procesos de selección.
- 3.3. Acciones de comunicación interna para la difusión del IV Plan de Igualdad.
- 3.4. Acciones de sensibilización en igualdad/ diversidad a las nuevas incorporaciones.

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
3.1. Formación en liderazgo inclusivo a los mandos de la organización para que puedan evaluar de forma objetiva a todas las personas trabajadoras, evitando caer en discriminaciones por razón de género o por cualquier otra condición	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el avance del desarrollo de las acciones de formación	Departamento de Talento y Diversidad. Departamentos de Personas y Cultura Zonas	Nº mandos formados	Empresas formadoras externas.	2026-2029
3.2 Se organizarán cursos de formación para sensibilizar a los mandos de los compromisos del IV plan de igualdad, así como sobre los sesgos inconscientes en los procesos de selección	Impartición cursos sobre selección inclusiva	Departamento de Talento y Diversidad y Departamentos de Personas y Cultura de Zona	Nº mandos formados	Teams/ Aulas de Formación/ Empresas formadoras externas	2026-2029

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
3.3. Acciones de comunicación interna para la difusión del IV Plan de Igualdad	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las acciones de comunicación lanzadas y el impacto de las mismas	Departamento de Comunicación y Departamento de TI	Nº acciones realizadas	Acciones de comunicación interna	Último trimestre de 2025 y a lo largo del 2026
3.4. Acciones de formación/sensibilización en igualdad y diversidad a las nuevas incorporaciones	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el avance del desarrollo de las acciones de formación	Departamento de Talento y Diversidad. Departamentos de Personas y Cultura Zonas	Nº personas formadas	Campus FCC/ Cartelería	2026-2029

4. Clasificación Profesional.

Favorecer la no discriminación en los sistemas de clasificación profesional.

Acciones:

- 4.1 Fomentar la revisión del lenguaje utilizado en los convenios colectivos/ pactos de empresa para evitar que presente sesgos de género.
- 4.2 Fomentar la unificación de los sistemas de clasificación profesional recogidos en los convenios colectivos de aplicación hacia el utilizado en el Convenio sectorial estatal de Aguas.
- 4.3 Actualización periódica del Manual de Puestos donde se identifican los requisitos requeridos para cada uno de los puestos tipo de la organización.

**PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA**

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Medidas	Plazo
4.1 Fomentar la revisión del lenguaje utilizado en los convenios colectivos/pactos de empresa para evitar que presente sesgos de género	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las propuestas realizadas por la empresa en las diferentes mesas de negociación	Responsable de RRL	Propuestas realizadas	Responsables de Personas y Cultura de Zona	En función del vencimiento y negociaciones de cada convenio colectivo
4.2 Fomentar la unificación de los sistemas de clasificación profesional recogidos en los convenios colectivos de aplicación hacia el . . . utilizado en el Convenio sectorial estatal de Aguas	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las propuestas realizadas por la empresa en las diferentes mesas de negociación	Responsable de RRL	Propuestas realizadas	Responsables de Personas y Cultura de Zona	En función del vencimiento y negociaciones de cada convenio colectivo
4.3 Actualización periódica del Manual de Puestos donde se identifican los requisitos requeridos para cada uno de los puestos tipo de la organización	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el avance del desarrollo del Manual	Departamento de Talento y Diversidad	Publicación nuevo Manual de Puestos	Internos	2025













PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

5. Auditoría Salarial y Retribuciones.

Establecer un sistema de clasificación profesional que garantice la equidad retributiva entre hombres y mujeres promoviendo el análisis y, en su caso, la reducción y unificación en los convenios colectivos de aquellos devengos que pudieran generar diferencias salariales no justificadas y/o discriminación.

Acciones:

- 5.1 Garantizar el cumplimiento del principio de equidad retributiva entre hombres y mujeres.
- 5.2 Realizar entrevistas o cuestionarios a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa con el objetivo de recabar información de los motivos de las mismas.

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
5.1. Garantizar el cumplimiento del principio de equidad retributiva entre hombres y mujeres promoviendo el análisis y, en su caso, la reducción y unificación en los convenios colectivos de aquellos devengos que pudieran generar diferencias salariales no justificadas y/o discriminación	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las propuestas realizadas por la empresa en las diferentes mesas de negociación	Responsable de RRLL	Propuestas realizadas.	Responsables de Personas y Cultura de Zona	En función del vencimiento o negociaciones de cada convenio colectivo
5.2 Se realizarán entrevistas o cuestionarios a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa con el objetivo de recabar información de los motivos de las mismas	Presentar anualmente, a la Comisión de seguimiento un informe con las causas principales de baja voluntaria	Departamento de Talento y Diversidad	Anualmente se informará de los resultados de las entrevistas/cuestionarios de salida respetando en todo caso la confidencialidad de la persona	Internos	2025-2029

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

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

Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la plantilla; garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación sin que ello suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.

Acciones:

- 6.1. Informar sobre las Medidas Be Aqualia y de Apoyo a la familia que dispone la organización a través de los diferentes canales.
- 6.2. Avanzar en la adopción de nuevas medidas de conciliación que favorezcan la flexibilidad y la corresponsabilidad dentro del proceso de mejora continua del modelo efr en el que la empresa está certificada.
- 6.3. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
- 6.4. Dar participación a la mesa de igualdad para que puedan aportar propuestas en materia de conciliación al equipo efr de Aqualia.
- 6.5. Con la finalidad de potenciar y contribuir a una mejor conciliación de las personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada según el artículo 37.6 ET, se posibilitará la opción de solicitar una flexibilización o adaptación de del horario en aquellos centros de trabajo no vinculados directamente a la producción, siempre que las necesidades productivas del centro lo permitan y requerirá autorización por escrito del departamento de Personas y Cultura.

**PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA**

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Requisitos	Plazo
6.1. Informar sobre las Medidas Be Aqualia y de Apoyo a la familia que dispone la organización a través de los diferentes canales	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, informe de las acciones realizadas	Departamento Talento y Diversidad/ Departamento de Comunicación	Nº Acciones comunicación	App Be Aqualia; Intranet	Anual y según planificación del equipo efr
6.2. Avanzar paulatinamente en la adopción de nuevas medidas de conciliación que favorezcan la flexibilidad y la corresponsabilidad dentro del proceso de mejora continua del modelo efr en el que la empresa está certificada	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las medidas adoptadas	Dirección de Personas y Cultura/ Equipo EFR	Nº medidas de conciliación que favorezcan la flexibilidad	Equipo efr/ Mesa Igualdad	Anual
6.3. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras	Ausencia de denuncias internas por esta materia	Comisión Seguimiento	Nº Denuncias presentadas por esta materia	Internos	Continuo
6.4 Dar participación a la mesa de igualdad para que puedan aportar propuestas en materia de conciliación al equipo efr de Aqualia	Aportar anualmente propuestas en materia de conciliación	Mesa de Igualdad	Nº de medidas de conciliación propuestas	Mesa Igualdad	Anual

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Requisitos	Estado
<p>6.5 Con la finalidad de potenciar y contribuir a una mejor conciliación de las personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada según el artículo 37.6 ET, se posibilitará la opción de solicitar una flexibilización o adaptación de del horario en aquellos centros de trabajo no vinculados directamente a la producción, siempre que las necesidades productivas del centro lo permitan y requerirá autorización por escrito del departamento de Personas y Cultura</p>	<p>Difusión y del IV Plan de Igualdad y a través de las solicitudes presentadas al departamento de personas y cultura</p>	<p>Departamento de Personas y Cultura</p>	<p>Nº solicitudes presentadas % variación reducciones de jornada desde la aprobación del plan</p>	<p>Internos</p>	<p>Continuo desde la firma del IV Plan de Igualdad</p>

7. Infrarrepresentación femenina.

Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina.

Acciones:

- 7.1. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y cobertura de vacantes en aquellos puestos en los que haya infrarrepresentación femenina, mandos y oficios varios: a igualdad de méritos y capacidad y siempre que cumpla con el perfil requerido para el puesto tendrá preferencia la mujer para su cobertura.
- 7.2. Impulsar el incremento de mujeres contratadas/promocionadas en el grupo funcional de directivos/as y gerentes expertos durante la vigencia de este plan.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsables	Indicador	Recursos	Plazo
7.1. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y cobertura de vacantes en aquellos puestos en los que haya infrarrepresentación femenina: a igualdad de méritos y capacidad y siempre que cumpla con el perfil requerido para el puesto tendrá preferencia la mujer para su cobertura	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un Cuadro de Mando, indicando número de vacantes por género cubiertas por movilidad interna y contratación externa	Responsable de Talento y Diversidad Responsable de Administración de Personal y Responsables de RRHH Zonas	Nº puestos por género cubiertos por movilidad interna y contratación externa	Internos	Continuo en cada proceso de selección
7.2 Impulsar el incremento de mujeres contratadas/ promocionadas en el grupo funcional de directivos/as y gerentes expertos durante la vigencia de este plan	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un Cuadro de Mando, indicando los incrementos realizados en este grupo profesional	Departamento de Personas y Cultura. Direcciones de producción	% Incremento de nº mujeres contratadas/promocionadas en el grupo profesional de directivos/as/gerentes expertos	Internos	Continuo en cada proceso realizado para este grupo profesional

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Garantizar y difundir los actuales Procedimiento de gestión de conflictos y el Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC.

Acciones:

- 8.1. Realización de campañas de comunicación sobre el Procedimiento de Gestión de conflictos.
- 8.2. Realización de campañas de comunicación sobre el Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC.
- 8.3. Sensibilización sobre gestión de conflictos.
- 8.4. Sensibilización sobre prevención del acoso.
- 8.5. Se establece la obligatoriedad de informar a la Comisión de Seguimiento del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que se pudieran producir garantizándose en todo caso la confidencialidad y el anonimato de las personas implicadas.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Frecuencia
8.1. Realización de campañas de comunicación sobre el procedimiento de gestión de Conflictos	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las acciones de comunicación desarrolladas	Departamento de Comunicación	Nº Acciones de comunicación realizadas	App Be Aqualia, Correo Electrónico, intranet	Anualmente
8.2. Realización de campañas de comunicación sobre el Protocolo para la prevención y erradicación del acoso	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las acciones de comunicación desarrolladas	Departamento de Comunicación	Nº Acciones de comunicación realizadas	App Be Aqualia, Correo Electrónico, intranet	Anualmente
8.3 Sensibilización sobre gestión de conflictos	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un informe de la formación realizada	Departamento de Talento y Diversidad	Número de acciones realizadas	App Be Aqualia, Correo electrónico, Campus FCC, Cartelería	Anualmente
8.4. Sensibilización sobre prevención del acoso	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, un informe de la formación realizada	Departamento de Talento y Diversidad	Número de acciones realizadas	App Be Aqualia, Correo electrónico, Campus FCC, Cartelería	Anualmente
8.5. Se establece la obligatoriedad de informar a la Comisión de Seguimiento del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que se pudieran producir	Informar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento del número de casos	Dirección de Personas y Cultura	Nº Denuncias de acoso sexual o por razón de sexo	Internos	Anualmente

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Ambas partes acuerdan que, en lo relativo a la gestión de conflictos interpersonales será de aplicación el Procedimiento de Gestión de Conflictos interpersonales de Aqualia: el cual se adjunta como Anexo I, y pretende ser una herramienta eficaz para la gestión y resolución de conflictos surgidos en el ámbito laboral a través de una mediación (proceso voluntario en el que las partes de un conflicto intentan alcanzar por sí mismas un acuerdo con la asistencia de una tercera persona, imparcial y neutral, llamada mediador/a). Este procedimiento viene a complementar el protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso del Grupo FCC.

Por último, en lo que se refiere al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las partes acuerdan que será de aplicación el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso existente en el Grupo FCC, el cual se adjunta como Anexo II, 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.

9. Comunicación y lenguaje inclusivo.

En ese marco de principios y valores éticos, las Empresas tienen establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie la diversidad y el respeto entre las personas trabajadoras y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones:

- 9.1. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación a través del buzón de personas Aqualia.
- 9.2. Informar a la cadena de valor de Aqualia de su compromiso con la igualdad de Oportunidades y la conciliación.
- 9.3. Se utilizará lenguaje inclusivo en todos los canales de comunicación utilizados en la empresa (web, intranet, app, etc.) así como en toda la documentación interna desarrollada (manual de puestos, cursos de formación, etc.).

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsables	Indicador	Requisito	Plazo
9.1. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación a través del buzón de personas Aqualia	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de sugerencias recibidas. Campañas de difusión del buzón	Departamento de Comunicación	Nº Acciones de comunicación realizadas	App Be Aqualia, Correo Electrónico, intranet	Continuo, el buzón está siempre disponible
9.2. Informar a la cadena de valor de Aqualia su compromiso con la igualdad de oportunidades y la conciliación	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas	Departamento de Comunicación/ Selección/Compras	Nº ofertas empleo/ Nº factura	Contratos, facturas, ofertas de empleo	Continuo
9.3 Se utilizará lenguaje inclusivo en todos los canales de comunicación utilizados en la empresa (web, intranet, app, etc.) así como en toda la documentación interna desarrollada (manual de puestos, cursos de formación, etc.)	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas	Departamento de Comunicación. Departamento de Personas y Cultura	Documentación interna desarrollada/ Visualización app Be Aqualia/Web	App Be Aqualia, intranet, web, documentos internos	Continuo

10. Violencia de género.

Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas en contra de la violencia de género.

Acciones:

- 10.1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que hagan efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- 10.2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo de por un plazo de 6 meses, extensibles hasta los 18 meses.
- 10.3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.
- 10.4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- 10.5. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonar los gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.
- 10.6. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 20 sesiones totales, ni el precio de 55 € por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.
- 10.7. Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad y prevención de la violencia de género, a modo de profundización, especialmente a la plantilla que tenga personal a cargo.
- 10.8. Hacer partícipes a todas las personas trabajadoras de Aqualia en las campañas de apoyo a la mujer y contra la violencia de género mediante campañas de comunicación y colaborando con el Instituto de las Mujeres.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Objetivo	Seguimiento	Responsable	Indicador	Medidas	Plazo
10.1 Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de solicitudes recibidas	Departamento de Personas y Cultura	Nº reducciones/ adaptaciones jornada solicitadas y tramitadas	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029
10.2 Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de solicitudes de suspensión recibidas	Departamento de Personas y Cultura	Nº suspensiones contrato solicitadas y tramitadas	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029
10.3 La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de cambios de puesto solicitados	Departamento de Personas y Cultura	Nº cambios de puestos solicitados/ Efectuados	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029
10.4 Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de extinciones de contrato	Departamento de Personas y Cultura	Nº extinciones de contrato solicitadas	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029
10.5 Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número de solicitudes recibidas	Departamento de Personas y Cultura	Nº de solicitudes recibidas y concedidas	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
10.6 La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, el número solicitudes recibidas	Departamento de Personas y Cultura	Nº de solicitudes recibidas y concedidas	Internos/ Departamento de Personas y Cultura	2025-2029
10.7. Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad y prevención de la violencia de género...	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, informe del personal formado	Departamento de Talento y Diversidad	Nº Acciones comunicación Nº Cursos	App Be Aqualia; Intranet/Campus FCC	2025-2029
10.8. Hacer partícipes a todas las personas trabajadoras de Aqualia en las campañas de apoyo a la mujer y contra la violencia de género mediante campañas de comunicación y colaborando con el Instituto de las Mujeres	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento, las campañas en los que se ha participado	Departamento de Comunicación y Dirección de Personas	Nº campañas y en las que se ha participado	Internos y colaboraciones externas	Mes contra la Violencia de Género 2025-2029

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

11. Salud y Bienestar.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas y las actuaciones derivadas tanto de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como de las campañas de promoción de Salud y Bienestar en el trabajo:

Acciones:

- 11.1. Mantener y actualizar, si fuese necesario, el Protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o cuidado del lactante.
- 11.2. Continuar realizando seguimiento de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural, así como el establecimiento de medidas preventivas necesarias para su eliminación o control.
- 11.3. Mantener y velar que la perspectiva de igualdad de género siga presente en la elaboración de campañas y generación de material didáctico de Salud y Bienestar.
- 11.4. Mantener y velar que la perspectiva de género siga incorporada en los equipos de protección (vestuario de alta visibilidad).
- 11.5. En el ámbito de la medicina preventiva y como parte de las actuaciones de promoción de empresa saludable, seguir impulsando y organizando campañas de sensibilización ante patologías ginecológicas, así como continuar organizando acciones deportivas saludables (ej. Carreras mujer).

Acción	Seguimiento	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
11.1. Mantener y actualizar, si fuese necesario, el protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o cuidado del lactante	Asegurar la difusión e implantación del Protocolo	Departamento de Salud Bienestar/Responsables de Contrato	% de contratos incluidos en alcance de la difusión	Plataformas internas corporativas (sharepoint, etc.)	Continuo

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029
GRUPO AQUALIA

Acción	Responsable	Responsable	Indicador	Recursos	Plazo
11.2 Continuar realizando seguimiento de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural, así como el establecimiento de medidas preventivas necesarias para su eliminación o control	A través del servicio de Vigilancia de la Salud	Departamento de Salud y Bienestar	% de adaptación de puesto realizadas	Internos	Continuo
11.3 Mantener y velar que la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas y generación de material didáctico de Salud y Bienestar	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas	Departamento de Salud y Bienestar	Nº campañas/ Nº contenidos generados	Canales y plataformas de comunicación internas/ Campus FCC	2025-2029
11.4 Mantener y velar que la perspectiva de género siga incorporada de equipos de protección (vestuario de alta visibilidad)	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas	Departamento de Salud y Bienestar	Nº mujeres que reciben equipos de protección adaptados	Inversión patronaje y diseño de vestuario	2025-2029
11.5 En el ámbito de la medicina preventiva y como parte de las actuaciones de promoción de empresa saludable, seguir impulsando y organizando campañas de sensibilización ante patologías ginecológicas, así como continuar organizando acciones deportivas saludables (ej. carreras mujer)	Presentar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas	Departamento de Salud y Bienestar/ Departamento de Comunicación	Nº campañas/ Nº carreras mujer	Servicios de Prevención Ajenos (SPA)/ Servicios de Prevención Internos (SPI)	2025-2029

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

H) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Con carácter general las medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos y plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

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

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de evaluación del plan con carácter anual.

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 las repercusiones de las mismas en la organización.

I) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Y

J) Composición y funcionamiento de la comisión y órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

El **seguimiento, evaluación y revisión** periódica del Plan de Igualdad se realizará por la Comisión de Seguimiento que estará compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

La citada **Comisión de Seguimiento** queda integrada por:

Por parte empresarial:

D.ª Carmen Rodríguez Gómez

D.ª M.ª Ángeles Polo Ávalos

D. Luis Alberto Bosquet Plaza

D.ª Vanesa Paredes García

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Y por la parte social:

Por la Federación de Industria Afines de UGT (FICA-UGT):

D.ª Isabel Morales Navas.

D.ª Soledad Muñoz Pérez

D.ª Patricia Pericas García

Por Sector del Ciclo Integral del Agua FSC CCOO:

D.ª María Rodríguez Romero

D.ª Montserrat García Díaz

D. Jaume Planella Ribera

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno. La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.

Las personas responsables de cada una de las acciones podrán participar en las reuniones de la Comisión de Seguimiento para presentar los reportes de las medidas ejecutadas en el periodo correspondiente.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad
- Dar seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Aprobar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

- Aprobar el informe final al término de la vigencia del Plan.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente, pudiéndose convocar de forma extraordinaria reuniones por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona Responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias...) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad cualquier información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, las empresas se comprometen a facilitar los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones, en especial:

- El uso de una sala adecuada para reunirse o en su defecto, para las reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como "Teams", "Zoom" o similar.
- Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora...).
- Los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento, así como las personas que les asesoren y que formen parte de la plantilla de las Empresas, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan, con independencia del que pueda tener reconocido por su condición de RLT."

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Además, se nombra como responsable de igualdad en la empresa a D^a. M^a Ángeles Polo Ávalos 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, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- ✓ 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.

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

Procedimiento de modificación:

Procederá la revisión o modificación total o parcial del Plan de Igualdad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

l) En los supuestos previstos en el artículo 9.2) del R.D 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) En el caso de que una resolución judicial condenase a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- II) Igualmente procederá la revisión o modificación del plan de igualdad cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

En ambos supuestos, a solicitud de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento se podrá valorar la procedencia de la adaptación o modificación total o parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, pudiendo acordar dicha adaptación o modificación para mejorar, corregir, intensificar o incluso dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos o resultados que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos fijados en el presente Plan.

Recibida la solicitud de propuesta de modificación, la Comisión de Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles y en caso de que así se negocie y acuerde, acometerá los trabajos que resulten necesarios para revisar o adaptar las medidas del plan. Así, en caso de considerarlo necesario, la Comisión de Seguimiento podrá acordar la ampliación o actualización del Diagnóstico de Situación, que deberá realizarse dentro de los dos meses siguientes. Tras ello, se emplazará a la Comisión de Seguimiento dentro del mes siguiente a la actualización del Diagnóstico, para acordar lo que proceda.

Resolución de conflictos y discrepancias:

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles.

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029 GRUPO AQUALIA

Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que tampoco se alcance una solución, se activarán los mecanismos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntimamente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

