



III PLAN DE IGUALDAD FCC AQUALIA

El pasado día 5/10/2021 se firmó el III Plan de Igualdad de FCC AQUALIA en las instalaciones de la Empresa en Madrid. Y se registró el día 6/10/2021 en el RegCon.

La comisión negociadora se constituyó en Febrero de 2020 y tras unas cuantas reuniones, la Empresa, en noviembre de 2020, tiene que modificar el diagnóstico, a raíz de la implantación del RD 901/2020 y RD 902/2020, del 13 de Octubre. Nos convocan para informarnos que deben modificar todo el plan y nos piden una prórroga hasta que se rehagan los diagnósticos y nos impartan formación, en materia de Igualdad y Acoso por razón de sexo y acoso sexual, a todas las personas que componemos la Mesa negociadora.

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**. Se adjunta a este Plan resumen de los resultados de los diagnósticos. En dichos diagnósticos se han recogido los siguientes aspectos

- Condiciones generales
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Política Social
- Riesgos Laborales y Salud Laboral con perspectiva de género
- Violencia de Género, se incluyen todas las medidas aportadas por la Secretaría de la Mujer del Sector del Ciclo Integral del Agua FSC CCOO.



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 los mandos de 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.

OBJETIVOS 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, aún 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.



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.
- Realizar una “Guía de entrevista” para las personas involucradas en el proceso de selección que contemple el compromiso de no discriminación.

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.
- Realizar una “Guía de entrevista” para las personas involucradas en el proceso de selección que contemple el compromiso de no discriminación.

La Empresa difundirá el plan y el protocolo de acoso por todas las vías: medios audiovisuales; redes sociales corporativas; BE Aqualia; campañas de sensibilización; tabloneros de anuncios...

Desde CCOO se trasladó a la Empresa la necesidad de implantar medidas para el colectivo LGTBI, a lo que se comprometió verlo en la siguiente reunión de la comisión.