

# III PLAN DE IGUALDAD en el Grupo ACCIONA

DIVISIÓN AGUA



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



**acciona**



**servicios a la ciudadanía**  
ciclo integral del agua

## Índice

---

<b>ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>CLÁUSULAS</b> .....	6
<b>PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	6
<b>SEGUNDA.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	7
<b>TERCERA.- ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN</b> .....	8
<b>I. Selección y contratación</b> .....	8
<b>II. Promoción profesional</b> .....	9
<b>III. Retribuciones, auditoría y clasificación profesional</b> .....	11
<b>IV. Formación</b> .....	12
<b>V. Ejercicio corresponsable de los derechos</b> .....	13
<b>VI. Comunicación y lenguaje corporativo</b> .....	15
<b>VII. Prevención y actuación frente al acoso sexual/por razón de sexo</b> .....	16
<b>VIII. Condiciones de trabajo y salud laboral</b> .....	17
<b>IX. Medidas de protección destinadas a víctimas de Violencia de género</b> .....	18
<b>X. Infrarrepresentación</b> .....	20
<b>CUARTA.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD</b> .....	22
<b>CLÁUSULA FINAL</b> .....	24

### **Anexo I.- RESUMEN DE CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO**

### **Anexo II.- PLAN DE ACTUACIÓN. CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

## ANTECEDENTES

I.- La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

II.- En ACCIONA, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa, apostando por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas.

La igualdad de oportunidades es parte integrante de proyectos sólidos que promueven una política eficaz de gestión del talento entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio, a través de la implantación de programas, procedimientos internos y acciones específicas, orientadas a crear entornos de trabajo diversos y libres de cualquier discriminación.

En el plano de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos, a través del Código de Conducta, que resulta de aplicación a todas las personas del Grupo, se establecen los valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades, que deben guiar el comportamiento de todas las empresas pertenecientes a la Compañía.

El Código de Conducta exige un respeto estricto por la legalidad vigente y por los valores éticos que forman parte de la cultura empresarial del Grupo.

En esta dirección, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, ampliando el alcance del contenido de dicho derecho a través de la redacción del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La aplicación de los valores y compromisos de la Organización, se garantiza con un diálogo permanente con los interlocutores sociales que apuesta por fomentar una distribución más equilibrada de la plantilla, especialmente en los niveles de responsabilidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo del empleo femenino en los sectores con mayor infrarrepresentación.

**La División de AGUA de la Compañía, lidera el sector de tratamiento del agua a través de su implicación en el diseño, construcción y operación de plantas de tratamiento de agua potable, depuradoras de aguas residuales, plantas desaladoras por ósmosis inversa y tratamientos terciarios para reutilización del agua, fortaleciendo el foco en los servicios a las ciudades. Para ello, explora soluciones innovadoras y aplica las últimas tecnologías en tratamiento de agua en paralelo al**

**impulso de la digitalización del sector, que considera esencial para alumbrar procesos de tratamiento de agua más eficientes y sostenibles.**

III.- A fecha de 3 de marzo de 2014, se firmó el primer Plan de igualdad de la División junto con las federaciones sindicales estatales del sector, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores resulta dominante.

#### **IV.-Conveniencia de formalizar un nuevo Plan de igualdad:**

Tras la conclusión de la vigencia del primer Plan de igualdad de la División, a fecha de 13 de marzo de 2020, al objeto de dar continuidad a las medidas y objetivos previstos en él y seguir avanzando de forma efectiva en la gestión de la igualdad en la empresa, se firma el segundo Plan de igualdad, que permite plantear objetivos de mejora en cada área o línea de actuación.

Durante la vigencia del II Plan de igualdad, se realizó una evaluación de su grado de cumplimiento, así como un Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad actual y evolución de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, estableciendo los mecanismos necesarios que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en las líneas de actividad y empresas que conforman su ámbito de aplicación.

A su vez, como consecuencia de la entrada en vigor de las nuevas disposiciones normativas tras la publicación del RD Ley 6/2019 y normativa de desarrollo (RD 901/2020 y RD 902/2020) se pone de manifiesto la **necesidad de formalizar un nuevo Plan de igualdad**, que garantice su adecuación a la nueva normativa, fundamentalmente en relación a los aspectos siguientes:

1. Ratificación de los miembros de la Comisión negociadora e inclusión de nuevos interlocutores a los efectos de acreditar la legitimación de la representación de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo y sectores de actividad presentes en la entidad.
2. Elaboración y negociación del diagnóstico de igualdad que contempla la información preceptiva de conformidad con el RD 901/2020 y RD 902/2020 (incluyendo diagnóstico salarial y auditoría retributiva, así como la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo).
3. Actualización de las empresas que forman parte del ámbito de aplicación del Plan de igualdad.

En función de la evaluación realizada, así como de los resultados de los nuevos diagnósticos de situación a fecha de cierre de último ejercicio (31/12/2020), se formulan las siguientes propuestas para dar un nuevo impulso a la implantación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades en la División, a través de la formalización del **III Plan de igualdad**.

Así, tras la celebración de las reuniones de la Comisión negociadora durante 2021 y 2022, se lleva a cabo la negociación de los informes de diagnóstico y medidas incluidas en el Plan de igualdad, de conformidad con las nuevas disposiciones normativas.

## **V.- Conveniencia de articular un Plan de Grupo para la División y legitimación de la Comisión negociadora:**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 en relación a los planes de grupo, no es necesario que las empresas realicen la misma actividad o estén sujetas al mismo convenio, sino que se tomen en cuenta las distintas particularidades en cada empresa, a través de la realización de diagnósticos diferenciados.

En base a lo anterior, la idoneidad de contemplar un marco único de negociación se fundamenta, en el hecho de que dichas empresas comparten las mismas políticas corporativas en materia de igualdad y diversidad, procesos organizativos, actividades similares y de gestión del personal que pueden hacer coincidir en parte, las medidas correctoras a aplicar en el Plan de igualdad (sin perjuicio de que se incluya un informe de diagnóstico diferenciado de cada empresa).

En aras de dotar de mayores garantías al proceso negociador, conforme a la nueva normativa que resulta de aplicación, teniendo en cuenta el volumen de plantilla, la multiplicidad de centros de trabajo existentes, los convenios colectivos que resultan de aplicación y la coincidencia de los interlocutores sociales legitimados a nivel sectorial en virtud del procedimiento contemplado en el art 87 del ET, se puede entender la conveniencia de recurrir a un marco único de negociación.

Se constata la legitimación de la parte social que ha integrado la Comisión negociadora a través de las dos organizaciones sindicales firmantes UGT y CC.OO, que cuentan con legitimidad plena para suscribir el contenido del presente acuerdo de afectación a la totalidad de las sociedades incluidas en su ámbito de aplicación, en función de la representación mayoritaria que ostentan en la empresa, a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

A su vez, ante la concurrencia de diferentes sectores y actividades minoritarias y la inexistencia de representación legal en algunos centros de trabajo, se han tramitado las correspondientes consultas en el ámbito de las distintas federaciones de cada organización sindical a los efectos de confirmar la designación de los interlocutores de la parte social, integrantes de la Comisión negociadora, en representación de las diferentes federaciones sindicales, al objeto de dotar al proceso de las máximas garantías, que aseguren la representación de todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito de aplicación del Plan.

**VI.-**En el ámbito de ACCIONA, se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

El Plan de igualdad, que se aplicará a la División de Agua y sociedades que la conforman, según lo dispuesto en la cláusula primera del presente documento, relativa al ámbito de aplicación y con las peculiaridades referidas en el apartado anterior, se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible del Grupo.

**VII.-**Los firmantes, en el entorno de un diálogo abierto y orientado a la acción, han acordado los objetivos del Plan, así como las principales áreas y líneas de actuación, que cuentan con mecanismos específicos de seguimiento y evaluación.

**VIII.**-En el ámbito del presente Plan de igualdad, se refuerza nuevamente el objetivo de prevenir y actuar ante situaciones de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo, de acuerdo a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

**IX.**-Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en su ámbito de aplicación, han logrado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación

## CLÁUSULAS

### PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Ámbito personal:** La estructura organizativa de las partes firmantes del presente Plan de igualdad, en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas y sector de actividad, lleva a las partes a la necesidad de determinar el alcance del presente Plan, a las empresas que se relacionan a continuación:

#### **Empresas afectadas por el presente Plan de igualdad:**

- Acciona Agua, S.A.U. (A95113361)
- Acciona Agua Servicios, S.L.U. (B86774528)
- ATLL Concessionària Generalitat de Catalunya, S.A. (A65929093)
- Andratx Obres I Sanetjament, S.L. B57627259)
- CODEISA, Concesionaria de Desalación de Ibiza. (A57612715)
- Depurar 8B, S.A. (A99092983)
- GESBA, Gestión servicios Urbanos Baleares S.A.U. (A07709728)
- Sociedad Mixta Villanueva de Algaidas, S.A. (A93061125)

**Ámbito temporal y vigencia:** El presente Plan entrará en vigor a partir del momento de su firma (1 de marzo de 2022 y se prolongará hasta el 1 de marzo de 2026).

Todo ello sin perjuicio del carácter flexible y dinámico del mismo, que establece la facultad de revisión o actualización de su contenido en virtud de la entrada en vigor de nuevas disposiciones normativas, así como la concurrencia de nuevas circunstancias empresariales que puedan requerir medidas de acción futuras, durante su vigencia.

**Ámbito territorial:** El ámbito territorial del Plan de igualdad es nacional, al contar con centros de trabajo distribuidos por varias Comunidades Autónomas.

## **SEGUNDA-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **Objetivos básicos del presente Plan de igualdad:**

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional, retribución y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Garantizar la aplicación de políticas orientadas a lograr una distribución más equilibrada de género en la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina en los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo, posibilitando el acceso de mayor número de mujeres en las áreas y niveles donde se encuentren menos representadas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Promover el compromiso de mejorar las posibilidades de acceso 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 la empresa.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.
- Prevenir y actuar frente a todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente en lo relativo a las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Reforzar y garantizar la aplicación de medidas de protección específicas en relación a las víctimas de violencia de género.

### **TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

Tras el análisis de la información extraída del diagnóstico de situación previo, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

Tal y como se establece en los antecedentes del presente Plan de igualdad, la implantación de las líneas de actuación que a continuación se detallan por cada área, deberán ajustarse a las circunstancias y particularidades de cada ámbito.

Este Plan de Igualdad continúa con la vocación de configurarse como una herramienta de trabajo eficaz para la gestión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, por lo que se establecen objetivos específicos, medidas e indicadores de seguimiento para el cumplimiento de los objetivos fijados por cada área o línea de actuación.

#### **I. Selección y contratación**

##### **Objetivos:**

- Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las empresas afectadas por el presente Plan de igualdad, especialmente en un sector de claro predominio masculino, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres a las áreas o niveles menos representados.
- Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

##### **Medidas:**

- Garantizar que en los procesos de selección, no se incluyan preguntas o referencias a cuestiones personales del candidato/a como el estado civil, número de hijos, etc...Para ello se valorará la elaboración de una guía o conjunto de pautas específicas a aplicar en todos los procesos.
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, utilizando un lenguaje no sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo.
- Revisión de los documentos de selección para verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas.



- Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general.
- Ampliar los métodos de selección para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.
- En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, las entrevistas de salida concretarán los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación.
- Garantizar, mediante la adopción de directrices comunes, que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos, se extiendan a todas las zonas y divisiones de cada línea de negocio afectadas por el presente Plan de igualdad, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de selección.
- Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos.
- Procurar en la medida de lo posible que, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Número y porcentaje de contrataciones desglosado por género y grupo profesional que permitan realizar un seguimiento del número de incorporaciones femeninas, especialmente en las áreas con mayor infrarrepresentación.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por género y grupo profesional.
- Número de candidatas y candidatos segregados por género y grupo profesional incluidos en la terna final.
- Información sobre posibles incidencias relacionadas con medidas de igualdad en las desvinculaciones voluntarias.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, Mandos y RR.LL.
- **Calendarización:** Inicio 2022-2023. Durante toda la vigencia del Plan.

## **II. Promoción profesional**

#### **Objetivos:**

- Garantizar la continuidad de las políticas y medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de responsabilidad.

- Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tiene la empresa, en todas las zonas y centros de cada línea de negocio, afectadas por el presente Plan de igualdad

#### **Medidas:**

- Garantizar, a través de la adecuada publicidad que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación.
- En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos, se procurará la preferencia por el sexo menos representado.
- Procurar priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos.
- Promover que los perfiles de formación de los trabajadores y trabajadoras se encuentren actualizados y sean visibles, a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna.
- En los casos que se origine una vacante, se hará extensiva la publicación de los requisitos y procedimientos específicos de promoción que se establecen en los convenios colectivos o políticas internas de la empresa, a través de los tablones de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado normalmente.
- Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- Continuar con el diseño de programas formativos con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Número y porcentaje de promociones desglosado por género y grupo profesional, que permitan realizar un seguimiento del número de promociones femeninas, especialmente en los niveles con mayor infrarrepresentación.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado movilidad interna.
- Cumplimiento de objetivos del Plan Director de Sostenibilidad en relación a la presencia de mujeres en puestos de gerencia (División).

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, Mandos y RR.LL. Gerencia de Diversidad.

- **Calendarización:** Inicio 2022-2023. Durante toda la vigencia del Plan

### III. Retribuciones, auditoría salarial y clasificación profesional

#### **Objetivos:**

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y clasificación profesional por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales ni de clasificación profesional por razón de sexo.
- Garantizar que el modelo organizativo de la Compañía permita la adecuada valoración de los puestos de igual valor desde una perspectiva de género.
- Velar por que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.
- Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa. Para ello se definirán las necesidades para alcanzar esa igualdad.
- Identificar los factores que pueden causar diferencias y diseñar acciones correctoras específicas para garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

#### **Medidas:**

Durante la vigencia del Plan, poner en marcha un Plan de actuación específico, en los términos contemplados en el anexo II (en función de los resultados de la auditoría realizada), con el fin de que se puedan corregir las posibles diferencias respecto de trabajos de igual valor, desde una perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente y de acuerdo con lo dispuesto en el Plan de actuación específico de medidas correctoras en materia retributiva contemplado en el anexo II del presente Plan de igualdad:

- Creación de grupo interno de trabajo reducido y permanente durante la vigencia del plan, con participación de la parte social, cuya composición estará integrada por la parte social, por los secretarios/as de las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios, legalmente constituidas en el ámbito de Acciona y que podrán contar con el asesoramiento de las Federaciones firmantes presentes en la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, al objeto de analizar el sistema de valoración de puestos y las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras a la compañía, en caso que no exista explicación, para posteriormente realizar su seguimiento en el seno de la Comisión. El Grupo reducido será dependiente de la Comisión de seguimiento.
- Una vez publicada la Orden Ministerial de valoración de puestos, revisar el procedimiento actual y metodología de valoración de puestos y auditoría retributiva, al objeto de comprobar la adecuación de criterios y factores del sistema actual e implementar los cambios oportunos.

- Revisar la nomenclatura de las categorías de los convenios, así como de la clasificación profesional a los efectos de evitar a futuro posibles duplicidades o errores respecto de algún colectivo concreto. En casos puntuales que se detecten duplicidades o incoherencias se corregirán.
- Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información, garantizando a su vez la completa inclusión de todos los conceptos y factores relevantes a tomar en consideración, si fuera necesario.
- Hacer en este grupo de trabajo un análisis y seguimiento de los distintos niveles, grupos y/o por conceptos salariales donde se han detectado las principales diferencias salariales comenzando por los niveles superiores que concentran las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor.
- Focalizar el análisis y seguimiento respecto del devengo de algunos conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales), que puede derivar en mayores diferencias.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Analizar anualmente la información salarial reportada mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales para seguir su evolución y proponer las medidas correctoras en su caso.
- Salarios medios de retribución (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por género y nivel, en función de los criterios que se determinen en la política corporativa al respecto.
- Indicadores específicos contemplados en el Plan de acción (**anexo II**).

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** Compensación y Beneficios, RR.HH, Grupo reducido específico dependiente de la Comisión de seguimiento. Asesoría/Consultoría Externa en caso necesario.
- **Calendarización:** Inicio 2022-2023. Indicadores y plazos concretos contemplados en el Plan de actuación específico.

### **IV. Formación**

#### **Objetivos:**

- Procurar que la formación se configure como una herramienta eficaz que contribuya a la consecución de los objetivos básicos previstos en el presente Plan.

#### **Medidas:**

- Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad y prevención de discriminación en la plantilla.

- Realizar acciones formativas de igualdad y prevención de la discriminación, dirigidas a mandos y responsables de los procesos de selección y promoción.
- Programar acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles menos representados.
- Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
- Garantizar con carácter general que las acciones formativas se desarrollen siempre dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.
- Se procurará incorporar en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Número de horas ofrecidas a mujeres y hombres con desglose por grupo profesional y tipología formativa, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido acciones de formación sobre igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación.
- Número de mujeres que han realizado formaciones en liderazgo.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** Formación, RR.HH, Gerencia de Diversidad.
- **Calendarización:** Inicio 2022. Durante toda la vigencia del Plan

### **V. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

#### **Objetivos:**

- Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras, desde un enfoque de corresponsabilidad.

#### **Medidas:**

- Impulsar en la organización el lanzamiento de iniciativas y mensajes de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación.
- Garantizar que todo el personal es conocedor de las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición de la plantilla, a través de acciones informativas y de divulgación correspondientes y a su vez, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquier derecho relacionado con la conciliación familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- En la medida de lo posible, se potenciará el uso de herramientas tecnológicas de comunicación que puedan reducir en lo posible los viajes de trabajo y que las reuniones de trabajo se desarrollen como regla general, durante la jornada habitual.
- Puesta en marcha de un proyecto piloto de teletrabajo (home office) sobre un colectivo concreto de trabajadores/as.
- En base a las circunstancias organizativas y productivas, en cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que la persona trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, solicitar la adaptación de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto.
- El permiso por cuidado de lactante se podrá ampliar hasta que la menor o el menor cumpla 12 meses siempre que se disfrute bajo la modalidad de una hora de ausencia del trabajo o en régimen de reducción de jornada, sin reducción de salario durante este periodo y de conformidad con los requisitos previstos en la normativa vigente. En el caso de optar por la acumulación, ésta tendrá lugar en jornadas completas, cuya duración se concreta en 15 días o los correspondientes en caso de parto múltiple.
- Se establece la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.
- Con carácter general, se equiparán los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.
- Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada trabajador y siempre que las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Número de permisos solicitados por nacimiento/adopción de mujeres y hombres.
- Número de reducciones de jornada solicitadas por mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares.
- Número de excedencias de mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares dependientes.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, RR.LL, Comunicación
- **Calendarización:** Durante toda la vigencia del Plan

## VI. Comunicación y lenguaje corporativo

### Objetivos:

- Promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce asimismo la inclusión de la igualdad en la misión y valores de la Compañía y prevenga el uso de estereotipos sexistas, tanto en las líneas de negocio y empresas afectadas por el presente Plan, como en las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general

### Medidas:

- Establecer pautas y directrices concretas en materia de comunicación, orientadas al uso adecuado del lenguaje.
- Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo.
- Aumentar la difusión del contenido del presente Plan de igualdad para un mayor acceso al mismo por parte de la plantilla.
- Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades en la Organización.
- Crear foros de comunicación interna sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades

### Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Enumerar y detallar campañas de comunicación realizadas
- Información sobre los foros en los que participe la Organización.

### Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, Comunicación, Gerencia de diversidad
- **Calendarización:** Durante toda la vigencia del Plan



## VII. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

### Objetivos:

- Reforzar las garantías y medidas de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como las acciones de difusión y sensibilización oportunas, en cumplimiento con lo establecido en el art 48 de la Ley de Igualdad, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.

### Medidas:

- Se promoverá la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo.
- A través de los canales habituales de comunicación de la empresa se difundirá el protocolo que resulta de aplicación a nivel corporativo, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, acordadas en el presente Plan.
- De conformidad con lo establecido en el protocolo que resulta de aplicación, se contemplan expresamente las siguientes garantías en materia de acoso sexual y por razón de sexo:
  - Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, durante todas las fases del procedimiento.
  - El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de ésta índole, debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad, a la presunción de inocencia y a la no discriminación en las relaciones laborales, así como a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - Se contempla la posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación a los efectos de asegurar una adecuada protección de las personas implicadas.
  - Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir acompañados de la representación de las personas trabajadoras o sección sindical, en su caso, si así lo desean.
  - Teniendo en cuenta la repercusión e impacto que producen este tipo de situaciones, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible.
- Creación de un Grupo reducido de información para supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:
  - Como consecuencia de la naturaleza especial que caracteriza a este tipo de conductas, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará un Grupo reducido compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, con participación de la parte social.



- La composición del grupo, será paritaria y estará integrada, por la parte social por los secretarios/as de las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios legalmente constituidas en el ámbito de Acciona, comprometiéndose expresamente a guardar el máximo sigilo a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.
- Como funciones del Grupo se contemplan las siguientes: a) Ser informado de los procedimientos tramitados en fase de desarrollo y en su caso de las medidas cautelares que hubieran sido adoptadas. b) Ser informado, tras la finalización del expediente del resultado del mismo (procedimiento, conclusiones y medidas), garantizando el anonimato de las personas implicadas, así como la máxima confidencialidad respecto de la información facilitada. c) Ser informado respecto de los cambios o revisión del contenido del protocolo actualmente vigente.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Información sobre las iniciativas de difusión, sensibilización y formación puestas en marcha.
- Nº de casos tramitados anualmente y resultado de actuaciones.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, Canal ético, Grupo de trabajo específico.
- **Calendarización:** Durante toda la vigencia del Plan

### **VIII. Condiciones de trabajo y salud laboral**

#### **Objetivos:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación a las condiciones de trabajo, poniendo especial atención en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

#### **Medidas:**

- Revisar las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.
- Incluir en el informe anual de Prevención de Riesgos Laborales los datos que sean posibles desagregados por sexo.
- Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso.

- Valorar el diseño y difusión de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Realizar un seguimiento periódico sobre el número de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
- Detallar medidas de protección de riesgos realizadas en situación de embarazo y lactancia.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, Prevención de Riesgos laborales
- **Calendarización:** Durante toda la vigencia del Plan

### **IX. Medidas de protección destinadas a las Víctimas de Violencia de Género**

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

#### **Objetivos:**

- Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de Diciembre de 2004.
- Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Bajo estas premisas, en el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por la organización en el momento en el que quede acreditada dicha condición.

A estos efectos, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente apartado, se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante

informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

**Medidas:** En este contexto la trabajadora víctima de violencia de género disfrutará de los siguientes derechos y medidas de protección:

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.
- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.
- A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial.
- A solicitud de la trabajadora se valorará la adopción de medidas individuales alternativas a las descritas con anterioridad, en función de la acreditación de la existencia de causas que las justifiquen.
- La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones fijas por la Empresa, mientras se mantengan dicha situación.

- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos en pago único, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, así como un permiso retribuido de (5) días laborables.
- Valorar la elaboración de un protocolo específico de actuación para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad.
- Mantener las colaboraciones con entidades especializadas para la contratación de víctimas de violencia de género.

En la línea de los proyectos ya emprendidos por el Grupo en materia de integración laboral de colectivos desfavorecidos, se incluirán colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social o con dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, a través de la colaboración con entidades de referencia.

Asimismo, se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género y la colaboración con el Instituto de la Mujer y otras instituciones en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que se lleven a cabo.

ACCIONA se compromete a que todos los temas relacionados con las trabajadoras víctimas de violencia de género, especialmente los relativos al proceso de comunicación de dicha condición serán tratados con la máxima confidencialidad.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Número de mujeres VVG contratadas en virtud de los acuerdos concertados con entidades especializadas (semestral/anual)
- Iniciativas o campañas contra la violencia de género en las que se ha participado y/o colaboración en las mismas con entidades especializadas.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH.
- **Calendarización:** Durante toda la vigencia del Plan

### **X. Infrarrepresentación femenina**

#### **Objetivos:**

Impulsar la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres en aquellas áreas o posiciones que reflejen mayor infrarrepresentación a través de la implantación de medidas de acción positiva específicas en los procesos de promoción, selección y formación.

#### **Medidas:**

- En igualdad de condiciones de capacidad, en determinadas áreas o colectivos concretos donde exista un mayor desequilibrio de representación, se priorizará la preferencia por el sexo femenino. En esta dirección, se procurará incrementar el número de mujeres promocionadas para el conjunto de las empresas del Plan en un **5% durante la vigencia del mismo.**

Con el objetivo de equilibrar las áreas o posiciones más infrarrepresentadas respecto al conjunto de sociedades que forman parte del Grupo, se ha acordado como acción positiva en materia de selección y contratación:

- En las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se promoverá que se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección, en línea con los compromisos adquiridos a nivel corporativo, siempre y cuando se den las condiciones requeridas en cuanto a la existencia de perfiles, adecuación al desempeño y naturaleza del puesto.

A los efectos de equilibrar las posiciones que reflejan mayor infrarrepresentación femenina respecto al conjunto de sociedades que forman parte del Grupo, se ha acordado como acción positiva en materia de formación y promoción:

- Continuar con la programación de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles menos representados como Gerencia y Dirección.
- Procurar priorizar la promoción femenina en aquellas posiciones con mayor infrarrepresentación, especialmente en los niveles de responsabilidad.

#### **Indicadores de cumplimiento de objetivos:**

- Realizar anualmente la comparativa respecto de la distribución de la plantilla por roles y sexo, al objeto de medir la evolución anual y el grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Informar anualmente sobre el número de mujeres destinatarias de las acciones formativas.

#### **Responsables y calendarización:**

- **Departamentos Responsables:** RR.HH, RR.LL, Formación.
- **Calendarización:** Inicio 2022. Durante toda la vigencia del Plan

### **PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS y ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

Con carácter general, las medidas prioritarias se concentran en la puesta en marcha de las acciones positivas descritas en el área de infrarrepresentación (selección, promoción y formación), al objeto de equilibrar gradualmente las áreas con mayor infrarrepresentación (2022 y 2023). Asimismo, con carácter prioritario se focalizarán los esfuerzos en la adecuación del sistema de valoración de puestos, tras la revisión realizada, que contemple criterios y factores desde la perspectiva de género y revisión retributiva en relación a trabajos de igual valor en los términos propuestos en el Plan de actuación específico contemplado en el anexo II del presente documento. Todo ello sin perjuicio de la implantación gradual del resto de medidas vinculadas a la vigencia del Plan.

Para el cumplimiento de los objetivos previstos y al objeto de constatar la medición y evolución de las medidas propuestas, en el seno de la Comisión de igualdad, con carácter anual, se concretará por consenso de las partes, el detalle respecto de la **asignación de medios materiales** en relación a las distintas áreas o líneas de acción, tras la propuesta que presente la empresa, en función de la necesidad o no de contar con asesoramiento externo especializado orientado a la consecución de los objetivos del Plan, fundamentalmente en relación a las medidas relativas a auditoría retributiva o acciones formativas o de sensibilización específicas.

Por último, como departamentos responsables de la implantación de las medidas y cumplimiento de objetivos se designan en todas las líneas de actuación a nivel general a RR.HH y a la Dirección General del Área de Relaciones Laborales, PCMA y Sostenibilidad, sin perjuicio de que en las medidas formativas a su vez intervenga el departamento de formación, en salud laboral: PRL, en materia retributiva y valoración de puestos: Compensación y Beneficios y en Comunicación y lenguaje corporativo: departamento de Comunicación de la Organización. A su vez se contará con el soporte del área de Gerencia de Diversidad Corporativa en todas las líneas de actuación.

#### **CUARTA.- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD**

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan.

La finalidad perseguida es la de la transparencia en la información facilitada por la empresa a las federaciones sindicales, al objeto de conocer la evolución del Plan y en su caso, colaborar en su mejora continua.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 1 de marzo de 2026 o en su caso, hasta que sean sustituidas por otro Plan de igualdad.

En todo caso, la empresa y cualesquiera de los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad, se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el presente Plan para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad prevista en esta cláusula.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, teniendo en cuenta los indicadores y métodos de evaluación propuestos en cada caso, con el objeto de evaluar su impacto.

Del resultado de dichas revisiones, sin perjuicio del seguimiento anual de los indicadores, se realizará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Igualdad, **una evaluación intermedia y evaluación final** a la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

El seguimiento del Plan de igualdad y de las líneas de actuación contenidas en el mismo, se llevará a cabo a través de la Dirección General del Área de Relaciones Laborales, PCMA y Sostenibilidad (o unidad que la sustituya, en su caso) y de la Comisión de igualdad.

#### **Área responsable de igualdad de ACCIONA:**

Por parte de la empresa, con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la alta dirección en la igualdad de oportunidades, se identifica a la Dirección General del Área de

Relaciones Laborales, PCMA y Sostenibilidad como área responsable de igualdad en ACCIONA y a través de esta unidad, se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse y servirá de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

A nivel general, la Dirección General del Área de Relaciones Laborales, PCMA y Sostenibilidad en materia de igualdad realizará las siguientes actividades:

- 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 informes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de igualdad.
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.

#### **Comisión de igualdad:**

El Artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres informa de la obligación del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el plan, para ello, se crea una Comisión de Igualdad de oportunidades en el ámbito de este Plan, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del mismo y de impulsar las líneas de actuación a realizar y su seguimiento.

Estará formada por profesionales de los distintos departamentos y en la medida de lo posible contará con una presencia igualitaria de mujeres y hombres.

Esta Comisión está integrada inicialmente por un máximo de seis personas, de las cuales dos serán designadas por la empresa y las otras dos por cada federación sindical firmante, pudiendo acudir a las reuniones acompañadas de un asesor por cada representación.

Con carácter inicial, la Comisión de seguimiento está constituida por los integrantes de la actual Comisión negociadora: CC.OO Servicios a la Ciudadanía/Ciclo Estatal del Agua (2 miembros: Secretaria General y Secretaria de la Mujer) y UGT-FICA (2 miembros: Secretaria de Política social e igualdad y Coordinador Estatal Acciona). En representación institucional del grupo de empresas (2 miembros: Gerencia de RR.LL y Gestión de personal). Todo ello sin perjuicio de que durante la vigencia del Plan pudieran producirse cambios en la designación o incorporación de nuevos miembros (1 por cada organización sindical), cuyo resultado quedará reflejado en el acta correspondiente.

La empresa se reserva la designación de una Presidenta o Presidente de la Comisión de Igualdad que se corresponderá con una de las personas anteriormente propuestas por la citada Dirección.

Como funciones principales de la Comisión de Igualdad se describen las siguientes:



- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan, sin perjuicio de poder celebrar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes siempre que las circunstancias lo requieran.
- Conocer y evaluar mediante los indicadores de seguimiento la eficacia de las medidas.
- Identificar ámbitos de actuación prioritarios.
- Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores y trabajadoras, de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- Realizar informes de seguimiento, con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan proponiendo en su caso las recomendaciones y correcciones que consideren oportunas.
- Recibir y canalizar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad.
- Procurar la resolución de posibles conflictos que puedan surgir de la interpretación del lo recogido en el Plan de igualdad.
- Realizar un informe balance del plan a su vencimiento.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión, en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

### **CLÁUSULA FINAL: MODIFICACIÓN, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS y PUBLICIDAD**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Podrá ser susceptible de modificación, de conformidad con lo contemplado en el art 9.2 del R.D. 901/2020 durante la vigencia del mismo, y si así se concluyese en la Comisión de Seguimiento, en cuyo caso se convocaría a la Comisión Negociadora del Plan. Las modificaciones serán negociadas y acordadas por la Comisión Negociadora, previa convocatoria formal en tiempo y forma, y entre otras funciones estará la de actualización del diagnóstico y de las medidas, si fuese preciso.

La Comisión de seguimiento tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, o evaluación del Plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Para ello se convocará a la Comisión con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados y propuesta de soluciones a los conflictos que en su caso puedan generarse respecto de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad para su tramitación y resolución.

Respecto de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes (empresa y parte social) en el seno de la propia Comisión, las partes acuerdan expresamente su **adhesión al Acuerdo**



**Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).**

El presente Plan de igualdad estará a disposición de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las medidas de difusión interna programadas a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa, al objeto de asegurar el conocimiento de su contenido por parte de la plantilla.

**Determinación de la parte social que concierta el Plan de Igualdad:** El Plan ha sido negociado y suscrito por los interlocutores/as designados/as de cada organización sindical (UGT y CC.OO, como sindicatos mayoritarios, con presencia en la entidad), en representación de los distintos centros de trabajo y resto de federaciones. CC.OO Servicios a la Ciudadanía/Ciclo Estatal del Agua (2 miembros: Secretaria General y Secretaria de la Mujer) y FICA-UGT (2 miembros: Secretaria de Política social e igualdad y Coordinador Estatal Acciona. Sección sindical). Reconociéndose las partes plena legitimidad y capacidad para su suscripción.

## **Anexo I.- RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LOS DIAGNOSTICOS DE SITUACIÓN REALIZADOS:**

### Empresas que cuentan con mas de 50 personas trabajadoras:

- **ACCIONA AGUA, S.A.U:** 1.478 personas trabajadoras (21% de mujeres). Nº total mujeres: 315
- **ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U:** 351 personas trabajadoras (13,7% de mujeres). Nº total mujeres: 47

### Empresas que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras:

- **ATLL Concessionària Generalitat de Catalunya, S.A:** 3 personas trabajadoras (33% de mujeres). Nº total mujeres: 1
- **Andratx Obres I Sanetjament, S.L:** 2 personas trabajadoras (0% de mujeres). Nº total mujeres: 0
- **CODEISA, Concesionaria de Desalación de Ibiza.** 22 personas trabajadoras (4,5% de mujeres). Nº total mujeres: 1
- **Depurar 8B, S.A.** 14 personas trabajadoras (14,3% de mujeres). Nº total mujeres: 2
- **GESBA, Gestión servicios Urbanos Baleares S.A.U.** 16 personas trabajadoras (31,3 % de mujeres). Nº total mujeres: 5
- **Sociedad Mixta Villanueva de Algaidas, S.A.** 9 personas trabajadoras (11,1% de mujeres). Nº total mujeres: 1

### **Consideraciones generales. Infrarrepresentación femenina en el sector y en todas las empresas de la División de AGUA. Selección, contratación y desvinculación.**

Como cuestiones previas a valorar, que caracterizan al sector de actividad, una vez analizada la información cuantitativa disponible, se debe ser consciente de que el funcionamiento y la organización empresarial de la actividad que se lleva a cabo en las empresas que forman parte de la División, viene fuertemente condicionada por la realidad convencional que tradicionalmente es propia del sector, limitado en gran medida por la existencia de los siguientes factores:

- Alta concentración de personal de mano de obra directa. (Personal de operaciones).
- Sector de actividad fuertemente masculinizado.
- Segregación ocupacional: Oferta mayoritaria de perfiles femeninos para el desempeño de funciones de trabajo indirecto (administrativas, auxiliares, etc..) y escasez de candidatas disponibles para la cobertura de determinados puestos de carácter técnico/producción/operaciones.
- Limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo en relación de las necesidades de funcionamiento, organizativas y productivas de algunos centros (Plantas).
- Incidencia de los procesos de subrogación.
- Incidencia de la temporalidad en la contratación.

A pesar de que en los últimos años se ha producido un aumento gradual del número de mujeres en la organización, a cierre de 2020, la representación del colectivo femenino total se mantiene por debajo del 20% sobre el conjunto de empresas de la División, aunque Acciona AGUA SAU que concentra a la mayor parte de la plantilla, supera dicho ratio.

### Empresas que cuentan con mas de 50 personas trabajadoras:

- **ACCIONA AGUA, S.A.U**

- **ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U**

ACCIONA AGUA SAU y ACCIONA AGUA SERVICIOS S.L son las sociedades que concentran al mayor volumen de plantilla ya que el resto de empresas no supera a datos de cierre de 2020, los 50 trabajadores.

Resulta significativo señalar las importantes diferencias reflejadas respecto del personal de estructura (Trabajos indirectos) que se concentra fundamentalmente en ACCIONA AGUA SAU y ACCIONA AGUA SERVICIOS SL. En ACCIONA AGUA SAU la presencia de la mujer en estas posiciones resulta superior a la del hombre en términos globales y en AGUA SERVICIOS SL se mantiene por encima del 30%.

No obstante, a nivel global, la infrarrepresentación resulta especialmente acusada respecto del personal de trabajo directo (personal de no estructura) en las sociedades citadas y respecto del resto de entidades, caracterizadas por el predominio de personal de operaciones.

La mayor parte de la plantilla total en todas las sociedades está adscrita al área de Explotación y Servicios y Producción y en estas áreas, es donde se refleja la mayor infrarrepresentación en el conjunto de las sociedades del Plan. Al margen de las sociedades ACCIONA AGUA SAU y SERVICIOS SL, el resto de empresas de la División reflejan la adscripción de personal casi en su totalidad a explotación y servicios (personal de no estructura).

Además cabe destacar que las mujeres representan mayor presencia que los hombres en departamentos como I+D, Estudios y Ofertas, Servicios generales, Talento, Sostenibilidad, Comunicación y Marca.

A nivel general, los datos de diagnóstico cuantitativo reflejan que la infrarrepresentación femenina está focalizada en los niveles de operaciones o trabajo directo (personal no estructura) así como en las empresas que cuentan con uso intensivo de personal operario, mientras que en los niveles de estructura, la evolución en los últimos años refleja una tendencia muy positiva hacia el gradual equilibrio de representación de mujeres y hombres en los distintos niveles y puestos, en un sector con claro predominio de presencia masculina.

A este respecto se destaca la significativa escasez de candidatas en el mercado de trabajo para la cobertura de determinados puestos (personal operario/ personal no estructura) a los efectos de la puesta en marcha de medidas de acción positiva orientadas a incrementar su presencia en la organización.

Tras el análisis de los procesos de selección no se detectan criterios discriminatorios en su planteamiento, ya que el procedimiento interno obedece a criterios neutros de valoración no obstante, en relación a determinados puestos o áreas vinculados a la realización de trabajo directo en plantas de producción, existe tradicionalmente un claro predominio del colectivo masculino, así como escasez de candidatas mujeres en el mercado, para la cobertura de determinadas posiciones de personal de no estructura, donde la gradual presencia de mujeres es aún muy reciente. En este sentido, especialmente las posiciones de operaciones, registran dificultades relevantes para encontrar en el mercado perfiles femeninos con las condiciones requeridas. A su vez las posibilidades de una mayor incorporación de mujeres vienen condicionadas en gran medida por los procesos de subrogación/contratos/licitaciones, etc.

La infrarrepresentación femenina resulta mas acusada en las empresas de la división que cuentan con un número inferior a 50 efectivos totales en plantilla, cuya actividad está enfocada a la realización de trabajos directos/personal de operaciones.

Empresas que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras:

- **ATLL Concessionària Generalitat de Catalunya, S.A**
- **Andratx Obres I Sanetjament, S.L**
- **CODEISA, Concesionaria de Desalación de Ibiza.**

- **Depurar 8B, S.A.**
- **GESBA, Gestión servicios Urbanos Baleares S.A.U.**
- **Sociedad Mixta Villanueva de Algaidas, S.A.**

La mayor infrarrepresentación se refleja en Andratx Obres I Sanetjament, S.L, en la que sobre un total de 2 personas no se registra ninguna mujer.

A su vez, las empresas que registran una infrarrepresentación por debajo del 15% son las siguientes: CODEISA, Concesionaria de Desalación de Ibiza, SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIDAS, S.A. y Depurar 8B, S.A.

Por otro lado, GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U. cuenta con una representación del 31,3% de mujeres sobre un total de 16 personas trabajadoras.

La temporalidad y parcialidad femenina, respecto al conjunto de empresas que cuentan con un número de plantilla inferior a 50 personas, no tiene ninguna incidencia en DEPURAR 8B, S.A GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U, ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A y ANDRATX OBRES I SANETJAMENT, S.L.

Únicamente en CODEISA y SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIDAS, S.A se registran contrataciones temporales femeninas que ascienden a 1 trabajadora en cada una de las dos empresas citadas.

Teniendo en cuenta lo reducido de la plantilla en este conjunto de empresas, donde predomina fundamentalmente el personal de no estructura (operadores), no existe personal perteneciente a órganos de dirección y solo se registran posiciones de mandos intermedios en CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A (1 hombre), CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA, S.A (1 hombre) y SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIDAS, S.A (1 hombre)

### **Formación y desarrollo profesional**

Desde la perspectiva de género, no se detecta la existencia de posibles criterios discriminatorios, garantizando que las necesidades de formación lleguen a ambos colectivos por igual.

Las mujeres superan proporcionalmente a los hombres a nivel global como destinatarias a nivel global de las horas de formación, situándose por encima de su nivel de presencia en la División, lo que marca una tendencia positiva, especialmente en relación al personal de estructura que también ha sido destinatario de acciones formativas específicas de liderazgo orientadas a mujeres pre-directivas y directivas, focalizadas en la plantilla de ACCIONA AGUA SAU y ACCIONA SERVICIOS S.L.

En el resto de empresas ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A, Andratx Obres I Sanetjament, S.L, **CODEISA, Concesionaria de Desalación de Ibiza, SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIDAS, S.A., Depurar 8B, S.A., GESBA, Gestión servicios Urbanos Baleares S.A.U** de tamaño mucho mas reducido, la formación impartida al colectivo femenino resulta acorde a su presencia en cada sociedad y ante la ausencia de posiciones intermedias o de dirección no se han impartido acciones formativas de liderazgo.

### **Promoción profesional y evaluación del desempeño**

El total de promociones femeninas se sitúa proporcionalmente por encima de su nivel de representación global, fundamentalmente concentradas en la sociedad ACCIONA AGUA SAU, donde existe una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y donde durante el último año se han producido promociones femeninas en las posiciones de Gerencia y Responsable.

Tras el análisis de los procesos de promoción y evaluación del desempeño, no se detectan referencias al género ni cuestiones que incidan directamente sobre el colectivo femenino. Los criterios empleados siguen parámetros formalizados, sin implicaciones de género. Programas formativos especialmente orientados a mujeres para incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.

En el resto de sociedades, el número de promociones efectivas resultan mas escaso, teniendo en cuenta las limitaciones de movilidad interna del personal de no estructura (operadores) que concentra al mayor número de personas.

A este respecto se registra una promoción femenina en ACCIONA AGUA SERVICIOS S.L (operador/a) y una promoción femenina en DEPURAR 8B, S.A (soporte administrativo), durante el año de referencia.

En GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U, ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A, ANDRATX OBRES I SANETJAMENT, S.L., **SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIIDAS, S.A. y CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA, no se han registrado promociones femeninas.**

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Proporcionalmente a su nivel de presencia en la organización, el colectivo de mujeres realiza un uso más intensivo de las medidas de conciliación disponibles en todas las sociedades.

En materia de corresponsabilidad, los hombres al margen del permiso por nacimiento de hijo, durante el último año refieren un aumento gradual en el uso de medidas como reducciones de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos/as y cuidado de familiares, manteniéndose una posición equilibrada de ambos géneros respecto de los permisos solicitados por cuidado de lactante, lo que indica una tendencia positiva hacia la mayor asunción de responsabilidades familiares en los hombres, que se visibiliza especialmente en ACCIONA AGUA SAU y ACCIONA AGUA SERVICIOS.S.L.U.

En DEPURAR 8B, S.A, GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U, ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A, ANDRATX OBRES I SANETJAMENT, S.L., **SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIIDAS, S.A. y CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA, no se registran reducciones de jornada solicitadas por hombres en el ejercicio de referencia.**

**Solo en** DEPURAR 8B, S.A se registra solicitud de permiso de lactancia en efectivos masculinos.

Las medidas más significativas en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, al margen de lo contemplado en los convenios colectivos que resultan de aplicación y las especialidades relativas a ciertos colectivos ubicados en centros de trabajo que requieren de determinadas necesidades organizativas (plantas, personal a turnos etc.), se centran especialmente en favorecer la flexibilidad de entrada y salida, jornada intensiva los viernes, adaptaciones horarias por necesidades familiares, incluyendo soluciones de home office, permisos retribuidos y no retribuidos por encima del marco legal y un conjunto de ayudas y beneficios sociales a disposición de toda la plantilla.

### **Condiciones de trabajo. Salud laboral**

Las mujeres a nivel global reflejan una mayor incidencia de la temporalidad con respecto al colectivo masculino aunque proporcionalmente superan ligeramente a éste en relación a la contratación parcial.

La tasa de parcialidad femenina aunque en términos absolutos no tiene una gran incidencia, resulta proporcionalmente superior a la de los hombre en ACCIONA AGUA SAU ( 25,9% de mujeres sobre el total de parciales) , ACCIONA AGUA SERVICIOS S.L (66,7% de mujeres sobre el total de parciales).

A excepción de SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIAS, S.A en el que existe únicamente una parcialidad femenina y otra masculina, el resto de sociedades no registran contrataciones a tiempo parcial.

El régimen horario resulta heterogéneo respecto a su distribución semanal en relación a varios colectivos de trabajadores/as en base a las necesidades organizativas y productivas de determinados centros de trabajo, así como consecuencia de la exigencia de dar cobertura o servicio en el área internacional, sujeto a diferentes tramos horarios.

Como sistemas de trabajo y rendimiento específicos, destaca el proyecto Home office aprovechando las oportunidades tecnológicas para optimizar tiempos y reducir desplazamientos, favoreciendo aspectos de conciliación y organización de la vida personal y laboral.

El absentismo femenino (contingencias comunes y profesionales) se sitúa en las distintas sociedades (DEPURAR 8B, S.A, GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U, ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A, ANDRATX OBRES I SANETJAMENT, S.L., **SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIAS, S.A. y CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA, ACCIONA AGUA SERVICIOS S,L**) en niveles inferiores al nivel de presencia de la mujer en la organización. Se han tramitado situaciones de riesgo durante el embarazo / lactancia durante el último año únicamente en ACCIONA AGUA SAU.

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- En ninguna de las empresas de la División se ha registrado ningún caso tramitado en materia de acoso sexual o por razón de sexo
- Protocolo específico de prevención y actuación.
- Canales de reporte concretos (canal ético).
- Implicación de la alta dirección en el compromiso de no discriminación (Comisión del código de conducta).
- Formación específica para toda la plantilla en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (Programa global de igualdad de género).
- Difusión de los protocolos y canales de denuncia.

#### **Comunicación, sensibilización y cadena de valor**

- Uso adecuado del lenguaje y difusión interna y externa de mensajes e imágenes que intenten romper con el estereotipo.
- Formación a la plantilla en el uso adecuado del lenguaje (Programa global de igualdad de género).
- Participación activa en iniciativas y foros especializados del sector en materia de sensibilización y visibilidad del liderazgo de mujeres.
- Posicionamiento en inclusión social y contratación socialmente responsable.
- Se realizan encuestas de clima laboral periódicas que incluyen referencias a diversidad e igualdad de oportunidades y corresponsabilidad
- Canales formalizados de interlocución con la plantilla.
- Extensión del compromiso con la igualdad a colaboradores externos. Manual de Compras.
- Curso de formación a proveedores en igualdad y sostenibilidad.

#### **Clasificación profesional, valoración de puestos y política retributiva**



Al margen de la clasificación profesional contemplada en los diferentes convenios colectivos que resultan de aplicación, las empresas que forman parte de la División se adaptan al modelo de gestión de personas de ACCIONA que se fundamenta en la definición de roles como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten una misión, responsabilidades, conocimientos y competencias.

La metodología aplicada, es una valoración de puestos y no de personas. Todo ello garantiza un sistema objetivo asociado a la ponderación o valoración numérica de los distintos factores que no representa ningún impacto o sesgo desde la perspectiva de género.

La valoración del puesto obedece a un proceso analítico que se determina en función de la metodología corporativa.

La política retributiva se articula en torno a los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna. Así pues, la remuneración de las personas trabajadoras se define de acuerdo a los resultados y a un sistema de clasificación de puestos que organiza de modo objetivo la contribución de cada trabajador a la compañía.

Además, no se realiza ninguna diferenciación por género y se enfoca cualquier decisión de revisión retributiva individual de manera objetiva, de modo que la compensación sea justa en función del nivel de responsabilidad y aportación a los objetivos.

A pesar de contar con el diseño de una herramienta específica y un modelo de valoración de puestos en base a un proceso analítico, el modelo se ha sometido a un proceso de revisión externa, a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (RD 902/2020 de 13 de octubre), con informe de resultado favorable.

**En el anexo II del presente documento, se contempla el resumen de los resultados del diagnóstico retributivo y auditoría realizados así como el plan de acción específico que recoge las medidas correctoras.**

## **Anexo II.- PLAN DE ACTUACIÓN. CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS**

### **1.RESUMEN DE RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS RETRIBUTIVOS y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.**

#### **1.1. Clasificación profesional y sistema de valoración de puestos analítico**

- Sistema de clasificación profesional y valoración de puestos bajo criterios objetivos: modelo de roles corporativo implantado desde 2017 a través de consultores externos, que resulta común a todas las empresas analizadas
- Definición de roles como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten una misión, responsabilidades, conocimientos y competencias.
- Sistema objetivo de valoración de puestos asociado a la **ponderación o valoración numérica de los distintos factores** que no representa ningún impacto o sesgo desde la perspectiva de género.
- Política retributiva articulada en torno a los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna.
- Implantación de nueva herramienta corporativa para automatizar la información retributiva, diseñada de conformidad con los criterios establecidos en la normativa vigente.

- La revisión del sistema de valoración de puestos ha sido sometido a valoración externa (Informe limitado de empresa Auditora externa) al objeto de comprobar su adecuación a lo dispuesto por el RD 902/2020 de 13 de octubre:
  - Informe de resultado favorable de la revisión de los criterios establecidos por la Compañía en cuanto a la identificación de trabajos de igual valor que constituyen la base de la auditoría salarial. Conclusiones en cuanto a la correcta aplicación (entendida en términos de objetividad y adecuación) mediante la realización de un análisis GAP, identificando 10 ámbitos de revisión:
    1. Factores y descriptores
    2. Pesos y puntuaciones
    3. Rigor del proceso de valoración.
    4. Existencia de discriminación o sesgos de género
    5. Identificación de puestos de igual valor
    6. Naturaleza de las funciones o tareas
    7. Condiciones educativas y cualificaciones regladas
    8. Condiciones profesionales y formación
    9. Condiciones laborales
    10. Criterios de objetividad y adecuación

## **1.2. Resumen de resultados de diagnóstico retributivo y auditoría externa**

- A pesar de contar con el diseño de una herramienta específica y un modelo de valoración de puestos en base a un proceso analítico, el modelo se ha sometido a un proceso de revisión, a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (RD 902/2020 de 13 de octubre).
- En el análisis retributivo realizado, no se detectan a nivel global ni en ninguna sociedad diferencias superiores al 25% en media y mediana real y equiparada, tomando como referencia el último ejercicio completo (2020) y todas las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación.
- En muestras comparables, las diferencias se concentran principalmente en los niveles superiores, donde existe una mayor representación masculina y la incorporación de la mujer a nivel general ha sido más reciente.
- Tanto en ACCIONA AGUA SAU como en ACCIONA A SERVICIOS SL (sociedades de más de 50 personas que engloban el mayor volumen de plantilla de la División), salvo en el nivel de Dirección (ACCIONA AGUA SAU), donde la incorporación femenina ha sido más reciente, no se reflejan diferencias superiores al 25% en ninguno de los niveles. A nivel general, las principales diferencias respecto a salario base resultan equilibradas, sin perjuicio de la aplicación de la multiplicidad de convenios colectivos a considerar.
- ACCIONA AGUA SAU: - Diferencia total media efectiva: Diferencia total a favor de la mujer (-1,2%). El salario base resulta un -17,5% de diferencia a favor de la mujer en función de la multiplicidad de convenios colectivos que aplican a la organización, mientras que en complementos salariales y percepciones extrasalariales (incluidas indemnizaciones) las diferencias resultan a favor del hombre (2,2% y 74%, respectivamente) - Diferencia total media equiparada: Diferencia total a favor de la mujer (-2,7%). El salario base resulta un -14,4% de diferencia a favor de la mujer, mientras que en complementos salariales y percepciones extrasalariales las diferencias resultan a favor del hombre (2,6% y 72,6%, respectivamente).
- ACCIONA AGUA SERVICIOS S.L : - Diferencia total media efectiva: Diferencia total a favor del hombre (21,9%). El salario base resulta un -3,8% de diferencia a favor de la mujer en función de la multiplicidad de convenios colectivos que aplican a la organización, mientras que en complementos salariales y percepciones extrasalariales



(incluidas indemnizaciones) las diferencias resultan a favor del hombre (36,4% y 34,8%, respectivamente) - Diferencia total media equiparada: Diferencia total a favor del hombre (15,7%). El salario base resulta un -9,7% de diferencia a favor de la mujer, mientras que en complementos salariales y percepciones extrasalariales las diferencias resultan a favor del hombre ( 40,2% y 19%, respectivamente).

En ACCIONA AGUA SERVICIOS S.L, salvo en el nivel 1, donde solo hay 11 mujeres y el nivel 2 (9 mujeres), no se reflejan diferencias superiores al 25% en ninguno de los niveles comparables.

- En ambas empresas (con plantilla superior a 50 personas), las mayores diferencias a favor de los hombres se reflejan fundamentalmente en complementos salariales, derivadas en gran medida por las disposiciones de convenio y el volumen superior de hombres en los niveles de operario, así como respecto de las percepciones extrasalariales que reflejan significativamente diferencias a favor de los hombres y en los que se incluyen las indemnizaciones puntuales que en función de la alto predominio de presencia masculina, pueden desvirtuar en gran parte la muestra comparable.

Respecto del resto de empresas con volumen de plantilla inferior a 50 personas, el resultado del análisis de los resultados respecto de la media y mediana, resulta enormemente limitado debido a la escasez o inexistencia de suficientes efectivos H/M ubicados en niveles comparables en posiciones de valor equivalente.

- En ATLL CONCESSIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A (total mujeres: 1), ANDRATX OBRES I SANETJAMENT, S.L: (Nº total mujeres: 0), CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA. (Nº total mujeres: 1) y SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIDAS, S.A. (Nº total mujeres: 1), como consecuencia de lo limitado de la muestra no permite realizar el cálculo de la media o mediana en niveles comparables.
- DEPURAR 8B, S.A.: Teniendo en cuenta que únicamente se computan 2 mujeres en la sociedad el cálculo de la media equiparada a nivel global resulta un -9% de diferencia a favor de la mujer y en GESBA, GESTIÓN SERVICIOS URBANOS BALEARES S.A.U, sobre un total de 6 mujeres en total de plantilla, la diferencia media resulta también a favor de la mujer, como consecuencia de la salida de una trabajadora, lo que eleva en concepto de indemnización puntual (percepción extrasalarial, el porcentaje de diferencia.

- La revisión de la metodología utilizada ha sido sometida a valoración externa (Informe limitado de empresa Auditora externa) al objeto de comprobar su adecuación a lo dispuesto por el RD 902/2020 de 13 de octubre:

-Informe de resultado favorable de la revisión de los criterios establecidos por la Compañía en cuanto a la determinación de las diferencias salariales. Conclusiones en cuanto a la correcta aplicación, identificando 5 ámbitos de revisión:

1. Contenido de la metodología
2. Medidas estadísticas utilizadas
3. Revisión de la fórmula y calculo de brecha salarial
4. Confidencialidad
5. Proceso y resultados.

## **2.PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS**

Con independencia del análisis y seguimiento retributivo completo del conjunto de las empresas del Grupo, el Plan de actuación detallado a continuación, tendrá carácter prioritario

en relación a los niveles de dirección y gerencia de las empresas ACCIONA AGUA SAU y ACCIONA SERVICIOS S.L (de volumen superior a 50 trabajadores) que son las entidades que registran las mayores diferencias y donde existen niveles equivalentes en dirección y gerencia, o mandos intermedios con presencia de mujeres.

Teniendo en cuenta lo reducido de la plantilla en el resto de empresas inferiores a 50 personas en plantilla, donde predomina fundamentalmente el personal de no estructura (operadores), no existe personal perteneciente a órganos de dirección y solo se registran posiciones de mandos intermedios en CONCESIONÀRIA GENERALITAT DE CATALUNYA, S.A (1 hombre), CODEISA, CONCESIONARIA DE DESALACIÓN DE IBIZA, S.A (1 hombre) y SOCIEDAD MIXTA VILLANUEVA DE ALGAIIDAS, S.A (1 hombre).

### **Objetivos:**

- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa.
- Analizar la información salarial reportada mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales.
- Identificar los factores que pueden causar diferencias para diseñar acciones correctoras específicas.

### **Actuaciones concretas**

- Creación de grupo interno de trabajo reducido y permanente durante la vigencia del Plan, con participación de la parte social, cuya composición estará integrada por la parte social, por los secretarios/as de las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios legalmente constituidas en el ámbito de Acciona y que podrán contar con el asesoramiento de las Federaciones firmantes presentes en la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, al objeto de analizar el sistema de valoración de puestos y las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras a la compañía, en caso que no exista explicación, para posteriormente realizar su seguimiento en el seno de la Comisión. El Grupo reducido será dependiente de la Comisión de seguimiento. **(Plazo: 6 meses desde la firma del Plan).**
- Una vez publicada la Orden Ministerial de valoración de puestos, revisar el procedimiento actual y metodología de valoración de puestos y auditoría retributiva, al objeto de comprobar la adecuación de criterios y factores del sistema actual e implementar los cambios oportunos. **(Plazo: 1 año desde la publicación).**
- Revisar la nomenclatura de las categorías de los convenios, así como de la clasificación profesional a los efectos de evitar a futuro posibles duplicidades o errores respecto de algún colectivo concreto. En casos puntuales que se detecten duplicidades o incoherencias se corregirán. **(Plazo: durante los 2 primeros años de vigencia del Plan).**
- Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información, garantizando a su vez la completa inclusión de todos los conceptos y factores relevantes a tomar en consideración, si fuera necesario. **(Plazo: durante los 2 primeros años de vigencia del Plan).**

- Hacer en este grupo de trabajo un análisis y seguimiento de los distintos niveles, grupos y/o por conceptos salariales donde se han detectado las principales diferencias salariales comenzando por los niveles superiores que concentran las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor. Presentación de propuestas sobre las medidas correctoras en el seno de la Comisión de seguimiento **(Plazo: durante los 2 primeros años de vigencia del Plan)**.
- Focalizar el análisis y seguimiento respecto del devengo de algunos conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales), que puede derivar en mayores diferencias. **(Plazo: durante la vigencia del Plan)**.
- A este respecto, sin perjuicio del análisis anual de las diferencias sustanciales detectadas durante la vigencia del Plan que puedan situarse por debajo del 25%, al objeto de implementar las medidas correctoras oportunas, se tomará como referencia el 25% de diferencia contemplado en la normativa a los efectos de la presentación de un informe específico que contemple las justificaciones oportunas y en su caso propuesta de medidas correctoras necesarias durante la vigencia del Plan.
- Seguimiento de la evolución del resultado de los registros retributivos de cada ejercicio cerrado (2021, 2022, 2023, 2024 y 2025) y análisis y presentación de las justificaciones y planes correctores. **(Plazo: durante la vigencia del Plan)**.
- Informe final del balance sobre la evolución y status de la gestión de la igualdad retributiva en la entidad durante la vigencia del Plan de igualdad. **(Plazo: A la finalización de la vigencia del Plan)**.

#### **Sistema de seguimiento e implementación.**

Durante la vigencia del Plan, a través de las sesiones periódicas de seguimiento y evaluación de la Comisión de igualdad, se trasladará la información actualizada y evolución sobre la situación retributiva de la entidad, al objeto de su análisis conjunto, reportándose a su vez posibles cambios o mejoras en la calidad de la información que pudieran efectuarse.

Al objeto de garantizar la adecuada implementación de las medidas, se contará además con el apoyo de la Dirección y Responsables corporativos (Compensación), así como de asesoría/consultoría externa especializada, en su caso.

#### **Persona o personas responsables de dicha implantación:**

- Compensación (Corporativo)
- Dirección y Departamento de RR.HH
- Miembros de la Comisión de igualdad
- Asesoría/Consultoría externa, en su caso

**Vigencia y periodicidad:** La auditoría retributiva vincula inicialmente su vigencia a la del Plan de igualdad acordado, sin perjuicio de las modificaciones o ajustes que puedan realizarse al objeto de mejorar la calidad de la información, así como las que puedan realizarse como consecuencia de la aprobación de nuevas disposiciones normativas y las posibles adaptaciones que se puedan realizar posteriormente a nivel corporativo.

En todo caso, los posibles cambios que puedan producirse durante la vigencia del Plan, serán tratados y analizados en el seno de la Comisión de igualdad, adoptando en su caso las modificaciones oportunas y pertinentes en el texto del Plan de igualdad y en las actas de las sesiones de seguimiento periódicas, en función de lo decidido por las partes.

### Detalle de Calendarización de las medidas

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
MEDIDAS	INICIO	EJECUCIÓN Y FIN
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar que en los procesos de selección, no se incluyan preguntas o referencias a cuestiones personales del candidato/a como el estado civil, número de hijos, etc...Para ello se valorará la elaboración de una guía o conjunto de pautas específicas a aplicar en todos los procesos. <b>(Inicio 3T 2022)</b></li> <li>▪ Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, utilizando un lenguaje no sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo. <b>(Inicio 3T 2022)</b></li> <li>▪ Revisión de los documentos de selección para verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación. <b>(Inicio 3T 2022)</b></li> <li>▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas. <b>.(Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>▪ Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general. <b>(Inicio 2023- fin 2026)</b></li> <li>▪ Ampliar los métodos de selección para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas. <b>(Inicio 2023- fin 2026)</b></li> <li>▪ En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, las entrevistas de salida concretarán los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación. <b>.(Inicio 2023)</b></li> <li>▪ Garantizar, mediante la adopción de directrices comunes, que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos, se extiendan a todas las zonas y divisiones de cada línea de negocio afectadas por el presente Plan de igualdad, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de selección. <b>.(Inicio 2022)</b></li> <li>▪ Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos. <b>.(Inicio 2023)</b></li> <li>▪ Procurar en la medida de lo posible que, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección. <b>.(Inicio 2022- fin 2026)</b></li> </ul>	<b>2022-2023</b>	<b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		
MEDIDAS	INICIO	EJECUCIÓN Y FIN
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar, a través de la adecuada publicidad que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación. <b>.(Inicio 2023).</b></li> <li>▪ En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos, se procurará la preferencia por el sexo menos representado. <b>.(Inicio 2022).</b></li> <li>▪ Procurar priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna</li> </ul>	<b>2022-2023</b>	<b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de</b>

<p>siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos. <b>.(Inicio 2022).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover que los perfiles de formación de los trabajadores y trabajadoras se encuentren actualizados y sean visibles, a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna. <b>.(Inicio 2022).</b></li> <li>▪ En los casos que se origine una vacante, se hará extensiva la publicación de los requisitos y procedimientos específicos de promoción que se establecen en los convenios colectivos o políticas internas de la empresa, a través de los tabloneros de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado normalmente. <b>.(Inicio 2023-fin 2025)</b></li> <li>▪ Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades. <b>.(Inicio 2022)</b></li> <li>▪ Continuar con el diseño de programas formativos con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor. <b>.(Inicio 2023-fin 2025)</b></li> <li>▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas. <b>.(Inicio 2023-fin 2026)</b></li> </ul>		<b>medidas)</b>
<b>RETRIBUCIONES, AUDITORÍA SALARIAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>MEDIDAS (DESCRIPCIÓN Y CALENDARIZACIÓN DETALLADA POR CADA MEDIDA INCLUIDA EN PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS (ANEXO II))</b>	<b>INICIO</b>	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b>  (Según Anexo II)
<b>DETALLE DE CALENDARIZACIÓN INCLUIDO EN EL ANEXO II DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD (pags 34 y 35)</b>	(Según Anexo II)	<b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas específico)</b>
<b>FORMACION</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad y prevención de discriminación en la plantilla. <b>.(Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>▪ Realizar acciones formativas de igualdad y prevención de la discriminación, dirigidas a mandos y responsables de los procesos de selección y promoción. <b>.(Inicio 2022)</b></li> <li>▪ Programar acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles menos representados. <b>(Inicio 2023)</b></li> <li>▪ Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional. <b>(Inicio 2022)</b></li> <li>▪ Garantizar con carácter general que las acciones formativas se desarrollen</li> </ul>	<b>INICIO</b>  2022-2023	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b>  <b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b>

<p>siempre dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales. (Inicio 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se procurará incorporar en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.(Inicio 2023-Fin 2026).</li> </ul>		
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<p>Medidas prioritarias en reconocimiento de nuevos derechos de conciliación. Apartado V:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El reconocimiento de nuevos derechos en materia de conciliación que superan el marco legal, contemplados en el apartado correspondiente del presente Plan (Apartado V), serán de aplicación inmediata, tras su entrada en vigor y publicación.</li> </ul> <p>Resto de medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar en la organización el lanzamiento de iniciativas y mensajes de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación. (Inicio 2023- fin 2026)</li> <li>Garantizar que todo el personal es conocedor de las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición de la plantilla, a través de acciones informativas y de divulgación correspondientes y a su vez, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación. (Inicio 2022- fin 2026)</li> <li>Garantizar que las personas que se acojan a cualquier derecho relacionado con la conciliación familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional. (Inicio 2022- fin 2026)</li> <li>En la medida de lo posible, se potenciará el uso de herramientas tecnológicas de comunicación que puedan reducir en lo posible los viajes de trabajo y que las reuniones de trabajo se desarrollen como regla general, durante la jornada habitual. (Inicio 2022- fin 2026)</li> <li>Puesta en marcha de un proyecto piloto de teletrabajo (home office) sobre un colectivo concreto de trabajadores/as.(Inicio 2022)</li> </ul>	<p>INICIO</p> <p>2022 - 2023</p>	<p>EJECUCIÓN Y FIN</p> <p><b>Durante la vigencia del Plan</b></p> <p><b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b></p>
<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE CORPORATIVO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer pautas y directrices concretas en materia de comunicación, orientadas al uso adecuado del lenguaje. <b>(Inicio y fin 4T 2022)</b></li> <li>Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo. <b>( Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>Aumentar la difusión del contenido del presente Plan de igualdad para un mayor acceso al mismo por parte de la plantilla. <b>(Inicio 2022)</b></li> <li>Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades en la Organización. <b>(Inicio 2023)</b></li> <li>Crear foros de comunicación interna sobre la igualdad de trato y oportunidades. <b>(Inicio 2023)</b></li> <li>Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades <b>(Inicio 2023)</b></li> </ul>	<p>INICIO</p> <p>2022- 2023</p>	<p>EJECUCIÓN Y FIN</p> <p><b>Durante la vigencia del Plan</b></p> <p><b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b></p>



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se promoverá la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo. <b>(Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>A través de los canales habituales de comunicación de la empresa se difundirá el protocolo que resulta de aplicación a nivel corporativo, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, acordadas en el presente Plan. <b>( Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>Creación de un Grupo paritario reducido de información para supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, con las funciones descritas en apartado VII del presente Plan ( Inicio 2022-2023, vigente durante la vigencia del Plan)</li> </ul>	<b>INICIO</b> 2022- 2023 - 2024	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b> <b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b>
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras. . <b>( Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>Incluir en el informe anual de Prevención de Riesgos Laborales. los datos que sean posibles desagregados por sexo. . <b>( Inicio 2023- 2024)</b></li> <li>Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso. <b>(Inicio 2022- fin 2026)</b></li> <li>Valorar el diseño de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. <b>( Inicio 2023- 2024)</b></li> </ul>	<b>INICIO</b> 2022- 2023- 2024	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b> <b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b>
MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESTINADAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
<b>Medidas prioritarias en reconocimiento de nuevos derechos de conciliación. (Apartado IXI:</b> El reconocimiento de nuevos derechos para las víctimas de violencia de género que superan el marco legal, contemplados en el apartado correspondiente del presente Plan (Apartado IX), serán de aplicación inmediata, tras su entrada en vigor y publicación.	<b>INICIO</b> 2022	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b> <b>Durante la vigencia del Plan</b>  <b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b>
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
<b>MEDIDAS</b> <b>Medidas prioritarias de acción positiva en materia de selección, promoción y</b>	<b>INICIO</b>	<b>EJECUCIÓN Y FIN</b>

<p><b>formación:</b></p> <p><b><u>Acción positiva prioritaria en SELECCIÓN: (Inicio 2022-fin 2026)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se promoverá que se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección, en línea con los compromisos adquiridos a nivel corporativo, siempre y cuando se den las condiciones requeridas en cuanto a la existencia de perfiles, adecuación al desempeño y naturaleza del puesto.</li> </ul> <p><b><u>Acción positiva prioritaria en PROMOCIÓN: (Inicio 2022-fin 2026)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En igualdad de condiciones de capacidad, en determinadas áreas o colectivos concretos donde exista un mayor desequilibrio de representación, se priorizará la preferencia por el sexo femenino. En esta dirección, se procurará incrementar el número de mujeres promocionadas para el conjunto de las empresas del Plan en un <b>5% durante la vigencia del mismo</b>.</li> <li>▪ Procurar priorizar la promoción femenina en aquellas posiciones con mayor infrarrepresentación, especialmente en los niveles de responsabilidad.</li> </ul> <p><b>(Indicadores de seguimiento y cumplimiento de objetivos con carácter anual)</b></p> <p><b><u>Acción positiva prioritaria en FORMACIÓN: (Inicio 2022-fin 2026)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuar con la programación de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles menos representados como Gerencia y Dirección.</li> </ul> <p><b>(Indicadores de seguimiento y cumplimiento de objetivos con carácter anual)</b></p>	<p>2022</p>	<p><b>Durante la vigencia del Plan</b></p> <p><b>(Indicadore de seguimiento y cumplimiento de objetivos descritos en cada apartado de medidas)</b></p>
---	-------------	--