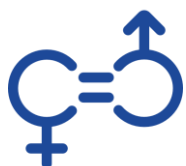




plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA EMPRESA
AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U



RAZÓN SOCIAL

AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U CIF: A96859137

PARQUE TECNOLÓGICO DE PATERNA. RONDA NARCISO MONTURIOL, 4,
OFICINA 214-A. 46980. PATERNA. VALENCIA.

TEL. 963153232

WWW.AQLARA.COM



ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	3
2. SUJETOS LEGITIMADOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL	6
4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	6
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	6
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
7. PLAN DE IGUALDAD	8
7.1. Principios del Plan de Igualdad	8
7.2. Objetivos Cuantitativos y Cualitativos concretos del Plan de Igualdad	10
7.3. Características del Plan de Igualdad	11
7.4. Áreas de actuación, objetivos y medidas correctora	13
8. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	27
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	27
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS	28
11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	29
12. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	29
ANEXO 1	31
ANEXO 2	72
ANEXO 3	77
ANEXO 4: GLOSARIO	95

1. ANTECEDENTES

En AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Afrontando la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley de Igualdad, así como el desarrollo producido por el RD 901/2020, y en vigor desde el 14 de enero de 2021, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con carácter previo a la elaboración del presente plan de igualdad, hemos elaborado y negociado un diagnóstico de la situación de la empresa, en el que se han analizado los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y sensibilización.
- Salud laboral.
- Retribuciones. Registro retributivo.
- Análisis de brecha salarial.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto del diagnóstico.

En el presente Plan de Igualdad, se establecen los objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación, que permitirán a las partes obtener la información precisa para establecer y adaptar las medidas evaluables que deben adoptarse tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U. y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. SUJETOS LEGITIMADOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 5 de noviembre de 2024, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, formada por:

- En representación de las personas trabajadoras:
 - Maria Dolores Villanueva Zamora (Comité de empresa Paterna)
 - Inna Kurales Yatsenko (Comité de empresa Paterna)
 - Edgar Sancho Mateu (Comité de empresa Paterna)
 - Alexandra Granado Mateos (Delegada de personal Jaraíz de la Vera)
- En representación de la empresa:
 - Cristina Prieto Domenech (Sistemas de Gestión)
 - Regina Antonino de la Cámara (Jurídico)
 - Alfonso José Martínez González (Seguridad y salud)
 - Miguel Murgui Vinaixa (Recursos Humanos)

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 8 miembros. De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesores especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en la representación de la empresa como de las personas trabajadoras.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa, que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo de la empresa.

4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, esto es, en fecha 10 de Diciembre de 2024, y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 9 de Diciembre de 2028, tal y como ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora para la adaptación del Plan de Igualdad de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U. en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, que analiza la información relativa al periodo de tiempo comprendido entre el día 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., ha contado con asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres

y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa.

Un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora en fecha 5 de noviembre de 2024, a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión. El día 7 de noviembre se puso a disposición de la comisión negociadora el primer borrador del Diagnóstico de Situación, para su negociación y posterior aprobación.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora y a los asesores externos, el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido diagnóstico.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora y la Comisión Negociadora finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación en fecha 10 de diciembre de 2024, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la empresa.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 1**, el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva y valoración de puestos, todo ello, con la correspondiente perspectiva de género.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se han establecido por la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., en el marco del presente plan de igualdad, un sistema de actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 2**, el Informe con los resultados de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que la presente adaptación del Plan de Igualdad del que forma parte.

7. PLAN DE IGUALDAD

7.1. Principios del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, incluida la representación de las personas trabajadoras, convirtiendo estos como propios y claves en AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U. y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las

actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

7.2. Objetivos Cuantitativos y Cualitativos concretos del Plan de Igualdad

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultados del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- Potenciar la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación que impida la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

7.3. Características del Plan de Igualdad

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U. en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad e discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7.4. Áreas de actuación, objetivos y medidas correctora

El siguiente listado de medidas ha sido concretado en el seno de la Comisión Negociadora para la adaptación del Plan de Igualdad y trae causa de las medidas inicialmente acordadas en el seno del Plan de Igualdad. A continuación, se exponen las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su plazo de seguimiento.

1. Selección y Contratación

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Revisar lenguaje inclusivo en todos los formularios de solicitud. Adaptar formatos en papel y on-line.	Disponer de los formatos actualizados	Sistemas de Gestión	6 meses desde la vigencia del plan	6 meses	Internos

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, realizando cursos de formación sobre igualdad, brecha salarial, suelo pegajoso, etc.	Impartir formaciones específicas	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Desarrollar criterios y canales de información y/o comunicación en los procesos de promoción interna.	Disponer de las políticas y canales de comunicación efectivos	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
Priorizar la promoción interna en casos de ponderación de igual valor de las candidaturas.	Nº de procesos efectuados que cumplan estas condiciones	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	Disponer de ofertas de empleo con contenido específico	Recursos Humanos	En vigor	6 meses	Internos y externos
Revisar el manual de funciones, ponerlo a disposición del personal y establecer requisitos adaptados a las necesidades reales del puesto.	Disponer de los formatos <i>F1-PR-99-03. Ficha de puesto de trabajo</i> actualizados	Recursos Humanos y Sistema de Gestión	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos

2. Formación

FORMACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Realizar/coordinar charlas de sensibilización, especialmente dirigidas a perfiles masculinos.	Nº de charlas y/o Nº de personal asistente a las charlas	Recursos Humanos y Seguridad y Salud	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Reforzar la formación en mandos intermedios y responsables de equipo para evitar cuestiones de índole personal en las entrevistas de trabajo	Nº de formaciones contratadas o impartidas	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Establecer calendario formativo en materia de igualdad, lenguaje inclusivo, sesgos inconscientes y nuevos estilos de liderazgo e incluso coordinar con mujeres referentes en el sector (personal técnico, directivas, etc.)	Disponer del calendario formativo	Recursos Humanos	4 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos

FORMACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Se solicitará a las empresas o personas que los imparten que tengan en cuenta la igualdad y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	Checklist interno con requisitos específicos	Recursos Humanos y Sistemas de Gestión	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
En los cursos de formación se tendrá en cuenta que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada en la medida de lo posible.	Registro de personal asistente a las formaciones	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
Se impartirá formación específica en igualdad, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada o motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.	Registro de personal reincorporado formado	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos

FORMACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Implantar programas de formación de reciclaje para personal afectado por ausencias de larga duración (excedencias, etc.).	Disponer de programas de formación tras reincorporación	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
Difusión y fomento interna de formación.	Nº de noticias o comunicados difundidos en materia de formación	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Obtener feedback y colaboración de la plantilla.	Nº de encuestados o Registro de reuniones de seguimiento	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos

3. Desarrollo Profesional

DESARROLLO PROFESIONAL					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Definir planes de carrera.	Disponer de formato de Diseño de planes de carrera profesionalizados	Recursos Humanos y Sistemas de Gestión	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos
Difundir encuestas de perspectiva de desarrollo profesional.	Nº de encuestas difundidas en esta materia	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos
Información en materia de permisos para formación y facilitar acceso.	Nº de permisos concedidos	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos
Profesionalizar los planes de carrera y vincularlos con la política retributiva.	Disponer de formato de Diseño de planes de carrera profesionalizados	Recursos Humanos y Sistemas de Gestión	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos

4. Conciliación y corresponsabilidad

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducción o cambio de puesto, para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo, cuando las circunstancias productivas y organizativas a criterio de la empresa lo permitan.	Nº de personas acogidas a condiciones de organización del trabajo específicas	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos
Habilitar espacios adecuados para cubrir necesidades personales específicas (office, lactancia, etc.).	Disponer de espacios que cumplan estas condiciones	Multidepartamental	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos
Obtención de certificados o sellos de calidad en materia de igualdad (Ministerio de Igualdad, EVAP, EFR, etc.).	Disponer de los sellos o certificados en materia de igualdad	Multidepartamental	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos

5. Condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejora da las condiciones de trabajo (contratación, jornada, etc.) en puestos con suprarrepresentación femenina.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Reforzar el ofrecimiento de ampliar jornada al personal administrativo con contratos a jornada parcial.	Nº de peticiones vs Nº de ampliaciones de contrato efectuadas	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos

6. Infrarrepresentación femenina

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la equidad de género en puestos con infrarrepresentación femenina.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Promover la contratación femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación en los procesos de selección.	Nº de procesos de selección de estas características completados	Recursos Humanos	2 años desde la vigencia del plan	6 meses	Internos
Potenciar la Formación Profesional para mejorar e incrementar la incorporación de personal infrarrepresentado en aquellos puestos que lo necesiten (operarios/as, administrativos/as, etc.), a través de cursos de formación, convenios con centros autorizados, etc.	Nº de colaboraciones con centros de formación	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la equidad de género en puestos con infrarrepresentación femenina.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al personal que conforma la comisión de negociación del Plan de igualdad.	Nº de formaciones/cursos contratados o impartidos	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Reforzar la obtención de información del personal con jornadas parciales con el fin de identificar posibles ampliaciones de jornadas, principalmente detectadas en puestos de administración y amplia representación femenina.	Disponer de tablas con la información específica y difundir encuestas específicas	Recursos Humanos	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos

7. Comunicación

COMUNICACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar los esfuerzos de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., en materia de igualdad y conciliación. Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestros clientes, proveedores y resto de partes interesadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Establecer un Plan de Comunicación.	Disponer de formación e información en materia de comunicación corporativa	Multidepartamental	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Promover el lenguaje inclusivo y uso de imágenes libres de sexismos y estereotipos de género. Comunicación no sexista.	Disponer y/o afianzar el uso de lenguaje inclusivo	Multidepartamental	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
Distribución de documentos corporativos que expliquen la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la organización.	Disponer de materiales específicos en materia de igualdad	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos y externos

COMUNICACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar los esfuerzos de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., en materia de igualdad y conciliación. Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestros clientes, proveedores y resto de partes interesadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Introducir canales telemáticos con información sobre medidas adoptadas y resultados obtenidos. Feedback.	Disponer y/o promover canales de información y comunicación internos	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos

8. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Evitar todo tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Asegurar que toda la plantilla conoce el protocolo y sabe cómo proceder en caso de acoso.	Nº de charlas programadas y/o impartidas	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos
Crear comisión según protocolo.	Disponer de la comisión de seguimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo	Departamento Jurídico	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos
Capacitar para el desempeño de las tareas específicas en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Disponer de materiales y acceso a información en materia de acoso	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos y externos

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Evitar todo tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Impartir charlas formativas y de sensibilización en prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como por violencia de género.	Nº de charlas programadas y/o impartidas	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos y externos
Elaborar un protocolo de actuación para casos de violencia de género.	Disponer de Protocolo de violencia de género	Departamento Jurídico	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos

9. Promoción de la salud

PROMOCIÓN DE LA SALUD					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la promoción de la salud en puestos con infrarrepresentación femenina o con riesgos específico (embarazo, lactancia, etc.)					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, el embarazo y la lactancia.	Trasladar instrucciones a Sistema de Prevención Ajeno (SPA)	Seguridad y Salud	Inicio vigencia	6 meses	Internos y externos
Elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo y medidas a adoptar para la mujer embarazada o en periodo de lactancia.	Disponer de los listados actualizados	Seguridad y Salud	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos y externos
Incluir los protocolos en materia de Seg. Salud en puestos de administrativos/as, donde los riesgos y/o necesidades suelen ser menores.	Disponer de protocolos específicos	Seguridad y Salud	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos y externos

10. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Dada la reciente publicación del RD 1026/2024, donde en su Anexo I se publican las medidas planificadas, la empresa revisará y adaptará el cumplimiento de las medidas planificadas allí detalladas.	Aplicación del Anexo I del RD 1026/2024	Departamento Jurídico y Recursos Humanos	4 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos

8. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios y material, para desarrollar sus funciones en el marco del presente Plan de Igualdad.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la “Comisión de Seguimiento”) estará compuesta por representantes de la Empresa y por representantes de las personas trabajadoras, con un total de 8 miembros, formado por 5 mujeres y 3 hombres.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U. y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzase los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejarán el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresas, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad adaptado, se reunirá con carácter ordinario una vez al año. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de siete días naturales, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad adaptado resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad si fuese necesario.

11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

12. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. **(Anexo 3)**

En el mismo constan el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/202.

Por su parte, en el seno de la Comisión Negociadora se ha elaborado también un Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género, dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Compañía a aquellas mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género.

En el mismo, se regulan una serie de medidas protectoras de estas trabajadoras que mejoran las condiciones laborales establecidas legalmente.

Firmado en Paterna a 10 de Diciembre de 2024

Dña. Cristina Prieto Domenech

En representación de la empresa

Dña. Regina Antonino de la Cámara

En representación de la empresa

D. Alfonso José Martínez González

En representación de la empresa

D. Miguel Murgui Vinaixa

En representación de la empresa

D^a. Maria Dolores Villanueva Zamora

En representación de las personas trabajadores

D^a. Inna Kurales Yatsenko

En representación de las personas trabajadores

D. Edgar Sancho Mateu

En representación de las personas trabajadores

D^a Alexandra Granado Mateos

En representación de las personas trabajadores

ANEXO 1

INFORME RESUMEN, CONCLUSIONES Y MEDIDAS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("Ley de Igualdad"), de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma. Esta obligación se vuelve a recoger en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley de Igualdad, con carácter previo a la redacción de un plan de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico, que contiene las siguientes materias:

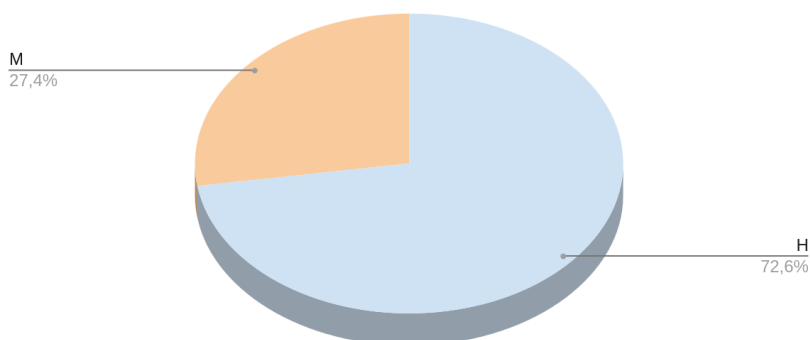
- (a) Proceso de selección y contratación.
- (b) Clasificación profesional.
- (c) Formación.
- (d) Promoción profesional.
- (e) Condiciones de trabajo.
- (f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- (g) Infrarrepresentación femenina.
- (h) Retribuciones.
- (i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme al artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Dando cumplimiento a esta exigencia, la Empresa, propone a la Comisión de Igualdad el presente Informe resumen de conclusiones y propuestas del Diagnóstico de Igualdad de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U.

- **Distribución de la plantilla por sexo:** durante el ejercicio 2023, de un total de 292 personas, un 72,60% son hombres y un 27,40% mujeres

	Sexo		
Valores	H	M	Suma total
Personas	212	80	292
%	72,60%	27,40%	100,00%

Distribución plantilla por sexo



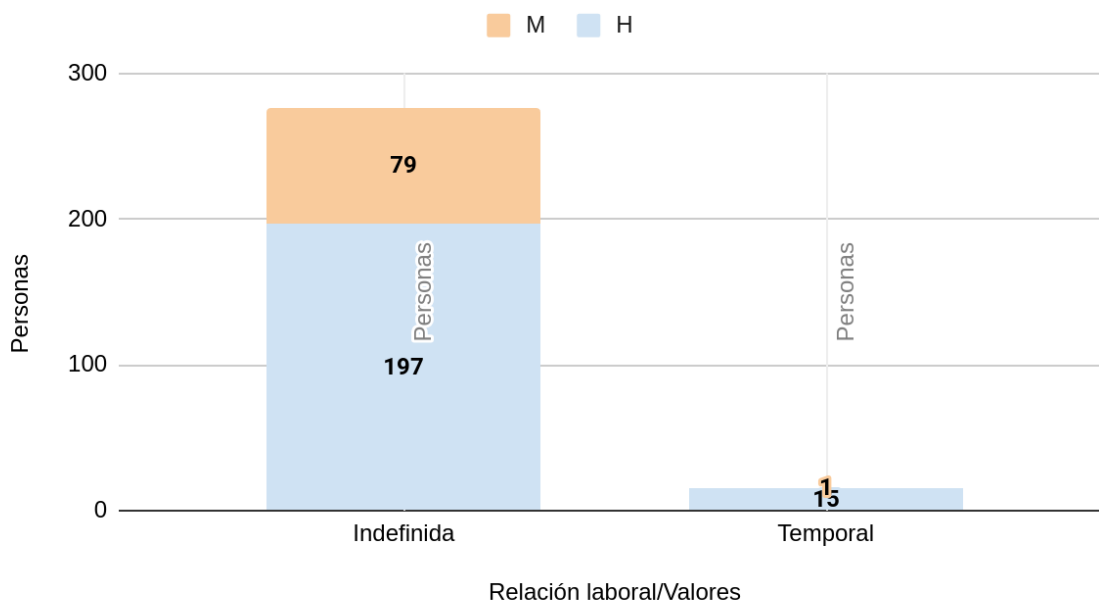
- **Distribución de la plantilla por tipo de vinculación:** En la empresa AQLARA la tipología de contratación se distribuye entre contratos fijos y contratos temporales, siendo indefinida la mayor parte de la contratación llegando al 94,52%.

La contratación se realiza directamente por la empresa AQLARA, sin utilizar servicios de personal cedido a través de empresas de trabajo temporal.

		Sexo		
<i>Relación laboral</i>	<i>Valores</i>	H	M	Suma total
Indefinida	Personas	197	79	276
	%	92,92%	98,75%	94,52%
Temporal	Personas	15	1	16
	%	7,08%	1,25%	5,48%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	100,00%	100,00%	100,00%

En cuanto al reparto de porcentajes de contratación fija y temporal por razón de sexo se observa que hay un mayor porcentaje de contratación temporal en hombres (7,08%), que de mujeres (1,25%), habiendo una mayor porcentaje de contratación indefinida en el caso de mujeres siendo el 98,75% frente al 92,92% para el caso de los hombres.

Relación Laboral



- **Distribución de la plantilla por tipo de contrato:** La filosofía de contratación de la empresa AQLARA es la de realizar contratos indefinidos y utilizar otro tipo de contratación para momentos puntuales o específicos.

Contratos indefinidos: el 71,53% de las personas contratadas son de sexo masculino y el 28,47% de sexo femenino.

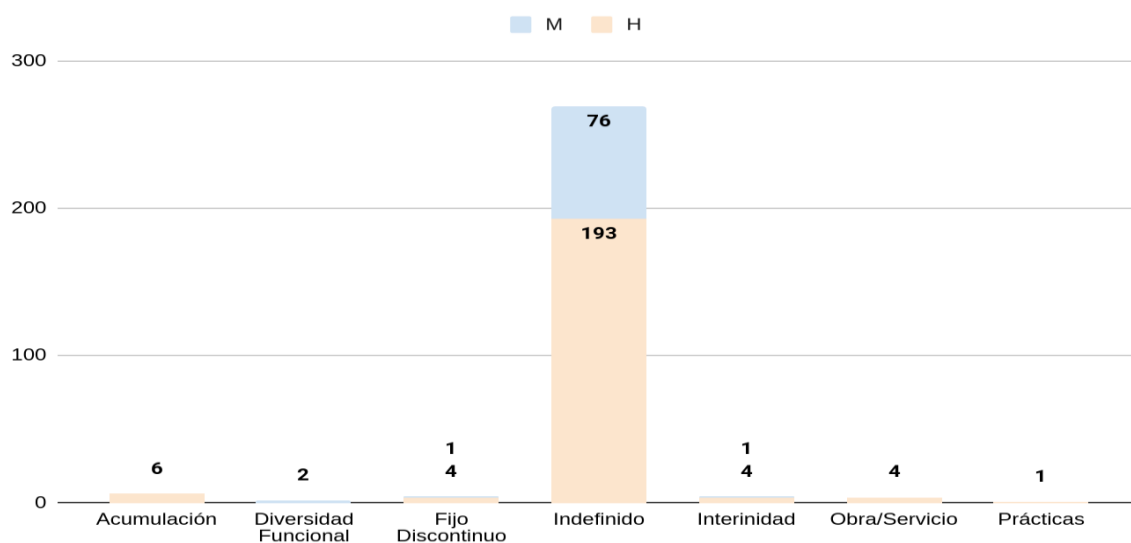
En la contratación por **acumulación de trabajo**, se corresponde a contrataciones eventuales por circunstancias de la producción. En este tipo de contratación, se observa que la totalidad de la contratación de personal es del sexo masculino.

Los contratos por diversidad funcional son 100% de sexo femenino y los de prácticas 100% de sexo masculino.

El caso de contratación por interinidad se corresponde con un 80% de contratos a hombres frente al 20% a mujeres.

		Sexo		
<i>Tipo Contrato</i>	<i>Valores</i>	H	M	Suma total
Acumulación	Personas	6		6
	%	100,00%		100,00%
Diversidad Funcional	Personas		2	2
	%		100,00%	100,00%
Fijo Discontinuo	Personas	4	1	5
	%	80,00%	20,00%	100,00%
Indefinido	Personas	193	76	269
	%	71,53%	28,47%	100,00%
Interinidad	Personas	4	1	5
	%	80,00%	20,00%	100,00%
Obra/Servicio	Personas	4		4
	%	100,00%		100,00%
Prácticas	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%

Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,39%	27,61%	100,00%



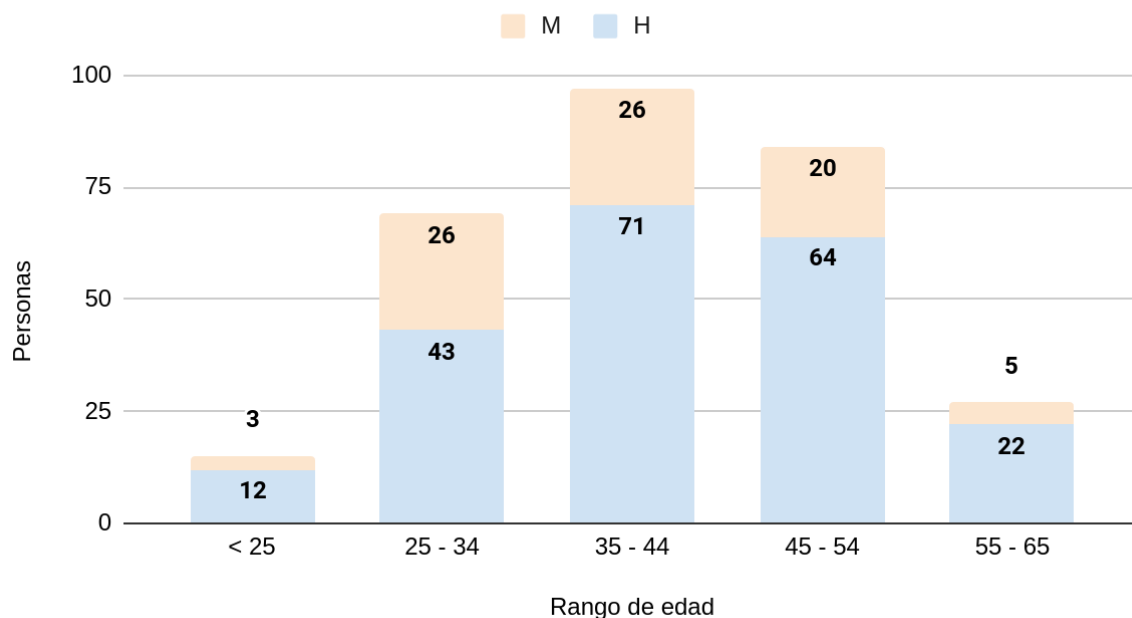
- **Distribución de la plantilla por edad:** Los porcentajes de reparto de distribución de la plantilla por edad ponen de manifiesto el mayor peso de la organización en la franja de edades comprendida entre 35 y 44 años, con un 33,21% del total de la plantilla. A continuación podemos observar la distribución de las franjas de edad desagregadas por sexo.

Dato relevante para ser observado es mayor peso del sexo masculino en las franjas de edad más altas y más bajas, correspondiéndose al menos con el 80% de personas trabajadoras por franja en el sexo masculino.

		Sexo		
Agrupado: Edad	Valores	H	M	Suma total

< 25	Personas	12	3	15
	%	80,00%	20,00%	100,00%
25 - 34	Personas	43	26	69
	%	62,32%	37,68%	100,00%
35 - 44	Personas	71	26	97
	%	73,20%	26,80%	100,00%
45 - 54	Personas	64	20	84
	%	76,19%	23,81%	100,00%
55 - 65	Personas	22	5	27
	%	81,48%	18,52%	100,00%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,60%	27,40%	100,00%

Intervalo de Edad



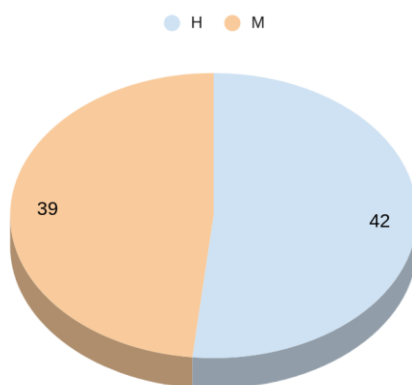
Como podemos observar, **la edad media de la plantilla se sitúa en 41 años** lo que supone que el perfil tanto personal como profesional de las personas trabajadoras se encuentra entre la fase de crecimiento y madurez, por lo tanto en las medidas de conciliación de interés para cada uno de los colectivos se tendrá que tener en cuenta al depender directamente del ciclo de vida en el que se encuentra el trabajador/a.

Consideramos:

- **Fase de crecimiento:** hasta los 40 años aproximadamente, nos encontramos con colectivos en fase de crecimiento que comienzan a adquirir un nivel más alto de capacidad y experiencia profesional.
- **Fase de madurez:** en la que se alcanza el nivel más alto de competencia y habilidades realizando contribuciones importantes entre los 40 y 60 años.

	Sexo		
	H	M	Suma total
Media de Edad	42	39	41

Media de Edad



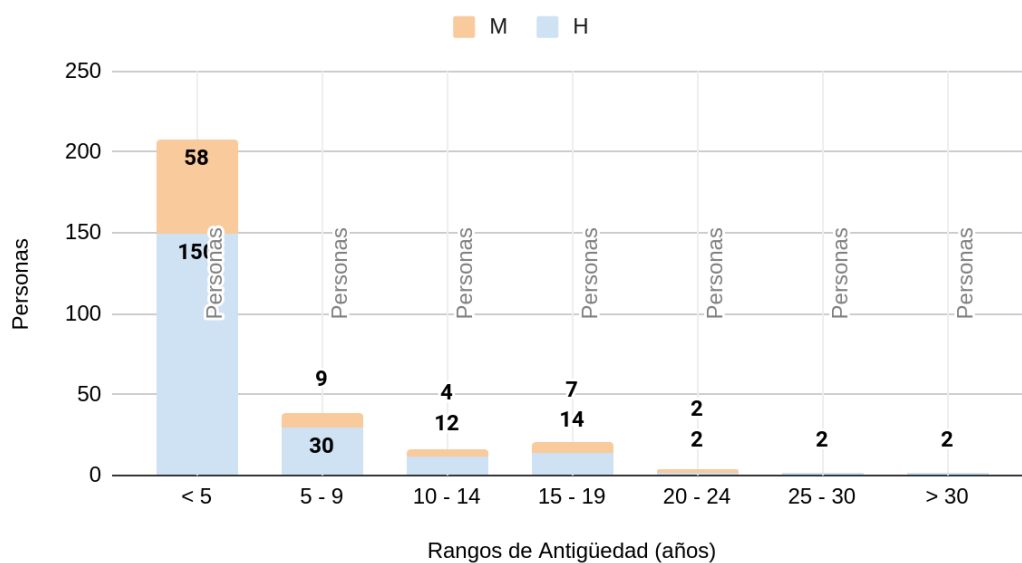
- **Distribución de la plantilla por antigüedad:** Con respecto a la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo nos aporta información sobre aspectos importantes para el análisis de género.

Tras el análisis de datos, se observa que el 71,23% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 5 años, de los cuales un 72% son hombres y un 28% mujeres. Demuestra el crecimiento de los últimos ejercicios y con la proporcionalidad de mujeres y hombres definida por el total de su plantilla. Como hemos comentado anteriormente, en este sector de actividad es habitual este tipo de composición de plantilla, dadas las características de los puestos de trabajo, personal operario con especialidades como fontanería, construcción, etc.... además de las subrogaciones a las que están sometidas empresas de este sector sujetas a adjudicaciones públicas.

		Sexo		
<i>Antigüedad (años)</i>	<i>Valores</i>	H	M	Suma total
< 5	Personas	150	58	208
	%	72,12%	27,88%	100,00%
5 - 9	Personas	30	9	39
	%	76,92%	23,08%	100,00%
10 - 14	Personas	12	4	16
	%	75,00%	25,00%	100,00%
15 - 19	Personas	14	7	21
	%	66,67%	33,33%	100,00%
20 - 24	Personas	2	2	4
	%	50,00%	50,00%	100,00%
25 - 30	Personas	2		2
	%	100,00%		100,00%
> 30	Personas	2		2
	%	100,00%		100,00%
Suma total	Personas	212	80	292

	%	72,60%	27,40%	100,00%
--	---	--------	--------	---------

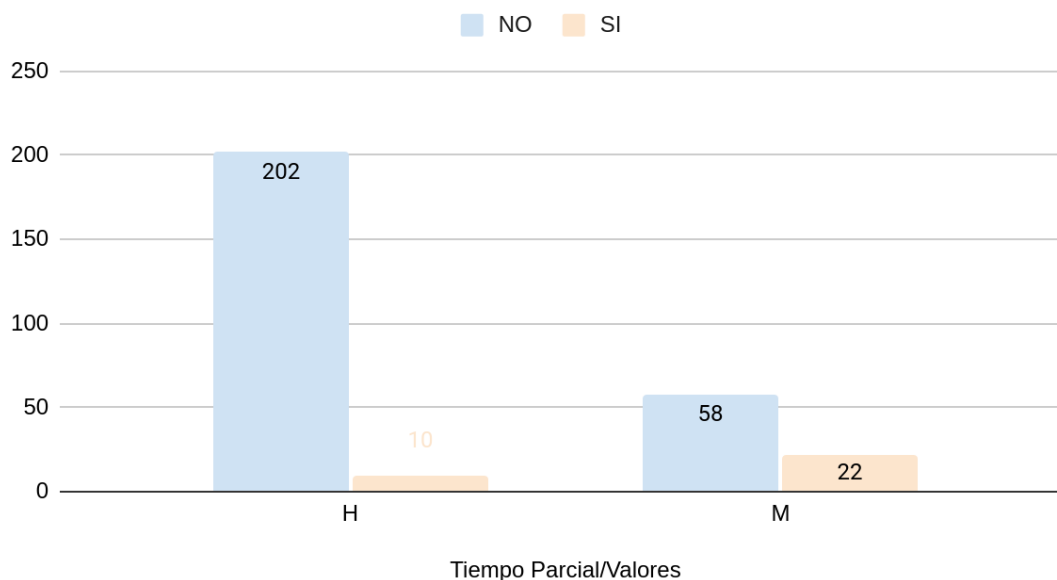
Int ervalo de Antig uedad



- **Distribución de la plantilla por tipo de jornada:** Las necesidades de contratación de la empresa se corresponden en general con una jornada completa, con un 89% de la plantilla total. El 11% del personal, tiene un contrato a tiempo parcial de los cuales un 68,75% se corresponden con mujeres.

		Sexo		
Tiempo Parcial	Valores	H	M	Suma total
NO	Personas	202	58	260
	%	77,69%	22,31%	100,00%
SI	Personas	10	22	32
	%	31,25%	68,75%	100,00%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,60%	27,40%	100,00%

Tiempo Parcial



- **Distribución de la plantilla por niveles/grupos profesionales:**

Para este punto en concreto vamos a tener en cuenta que en la empresa se están aplicando tres convenios colectivos diferentes, concretamente el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua de Cataluña y Convenio colectivo sectorial del ciclo integral del agua de la Provincia de Alicante.

Según se establece en los artículos 14 de *“Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional”* y 15 de *“Grupos profesionales”* del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua la clasificación profesional de las personas trabajadoras se establece de la siguiente forma:

Artículo 14: Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
 - d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
 - g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.
3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 15: Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
 - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
 - b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos y/o certificado de profesionalidad equivalente, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador de planta de Idam's, Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardias o retenes en solitario.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada

en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

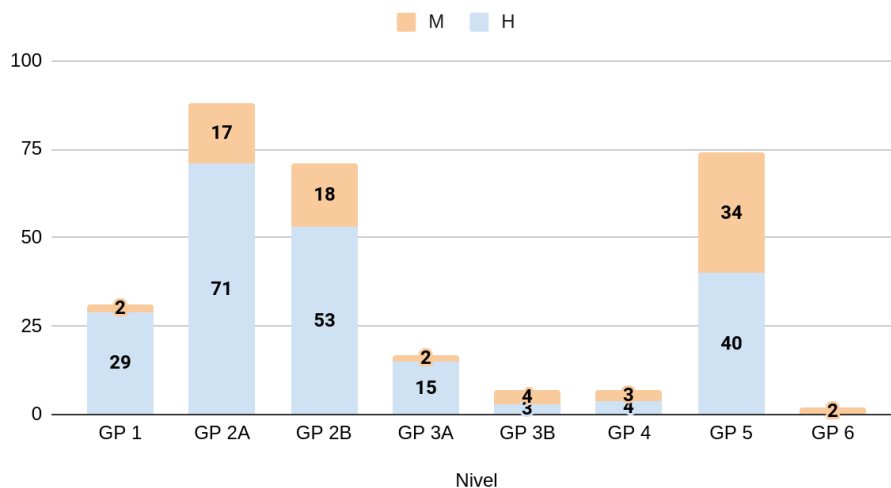
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el Anexo VII del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

		Sexo		
Nivel	Valores	H	M	Suma total
GP 1	Personas	29	2	31
	%	93,55%	6,45%	100,00%
GP 2A	Personas	71	17	88
	%	80,68%	19,32%	100,00%

GP 2B	Personas	53	18	71
	%	74,65%	25,35%	100,00%
GP 3A	Personas	15	2	17
	%	88,24%	11,76%	100,00%
GP 3B	Personas	3	4	7
	%	42,86%	57,14%	100,00%
GP 4	Personas	4	3	7
	%	57,14%	42,86%	100,00%
GP 5	Personas	40	34	74
	%	54,05%	45,95%	100,00%
GP 6	Personas		2	2
	%		100,00%	100,00%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,60%	27,40%	100,00%

Niveles



La empresa establece una estructura de distribución de plantilla por grupos profesionales Dentro de cada grupo, se describen los puestos y las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

La mayor parte de la plantilla 54,45% se encuadra entre los grupos 2A y 2B, dicho grupo encuadra las áreas funcionales de operaciones y administración. El porcentaje de hombres y mujeres en los grupos mayoritarios es el siguiente:

Nivel	Valores	H	M
GP 2A	Personas	71	17
	%	80,68%	19,32%
GP 2B	Personas	53	18
	%	74,65%	25,35%

- **Distribución de la plantilla por puesto de trabajo:** Como podemos observar en la siguiente tabla el puesto de trabajo con mayor número de personas trabajadoras es el de Operario/a Servicio AP donde el 98,32% son hombres y el 1,68% son mujeres. En este sector de actividad es habitual este tipo de composición de plantilla en este puesto de trabajo dadas sus características, personal operario con especialidades como fontanería, construcción, etc. además de las subrogaciones a las que están sometidas empresas de este sector sujetas a adjudicaciones públicas.

Después de este numeroso grupo de personas estaría el de Administrativo/a Servicio AP donde el 96,15% son mujeres y el 3.85% son hombres.

Gran parte de las personas trabajadoras de la empresa están concentradas en estos puestos de trabajo y mayoritariamente ocupados por hombres, es un tema a considerar de cara a las medidas a adoptar, en la medida de lo posible.

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
Operario/a Servicio AP	Personas	117	2	119
	%	98,32%	1,68%	100,00%
Administrativo/a Servicio AP	Personas	1	25	26
	%	3,85%	96,15%	100,00%
Técnico/a Servicio AP	Personas	14	7	21
	%	66,67%	33,33%	100,00%
Operario/a SD	Personas	16	1	17

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
	%	94,12%	5,88%	100,00%
Operario/a IC	Personas	15	1	16
	%	93,75%	6,25%	100,00%
Técnico/a IC	Personas	7	2	9
	%	77,78%	22,22%	100,00%
Técnico/a Estudios y Oficina Técnica	Personas		6	6
	%		100,00%	100,00%
Oficial Electromecánico/a SD	Personas	6		6
	%	100,00%		100,00%
Técnico/a Tecnologías y Control Operativo	Personas	4	1	5
	%	80,00%	20,00%	100,00%
Responsable Servicio AP	Personas	2	2	4
	%	50,00%	50,00%	100,00%
Oficial Electromecánico/a SC	Personas	4		4

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
	%	100,00%		100,00%
Encargado/a IC	Personas	4		4
	%	100,00%		100,00%
Analista laboratorio SD	Personas	1	3	4
	%	25,00%	75,00%	100,00%
Técnico/a SD	Personas	1	2	3
	%	33,33%	66,67%	100,00%
Responsable IC	Personas	3		3
	%	100,00%		100,00%
Jefe/a de Planta SD	Personas		3	3
	%		100,00%	100,00%
Administrativo/a SC	Personas		3	3
	%		100,00%	100,00%
Técnico/a Sistemas Gestión	Personas		2	2

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
	%		100,00%	100,00%
Técnico/a Seguridad y Salud	Personas		2	2
	%		100,00%	100,00%
Técnico/a RRHH	Personas	1	1	2
	%	50,00%	50,00%	100,00%
Técnico/a Contabilidad	Personas	1	1	2
	%	50,00%	50,00%	100,00%
Responsable Zona AP	Personas	1	1	2
	%	50,00%	50,00%	100,00%
Responsable de Zona SD	Personas	2		2
	%	100,00%		100,00%
Detector de Fugas	Personas	2		2
	%	100,00%		100,00%
Administrativo/a IC	Personas		2	2

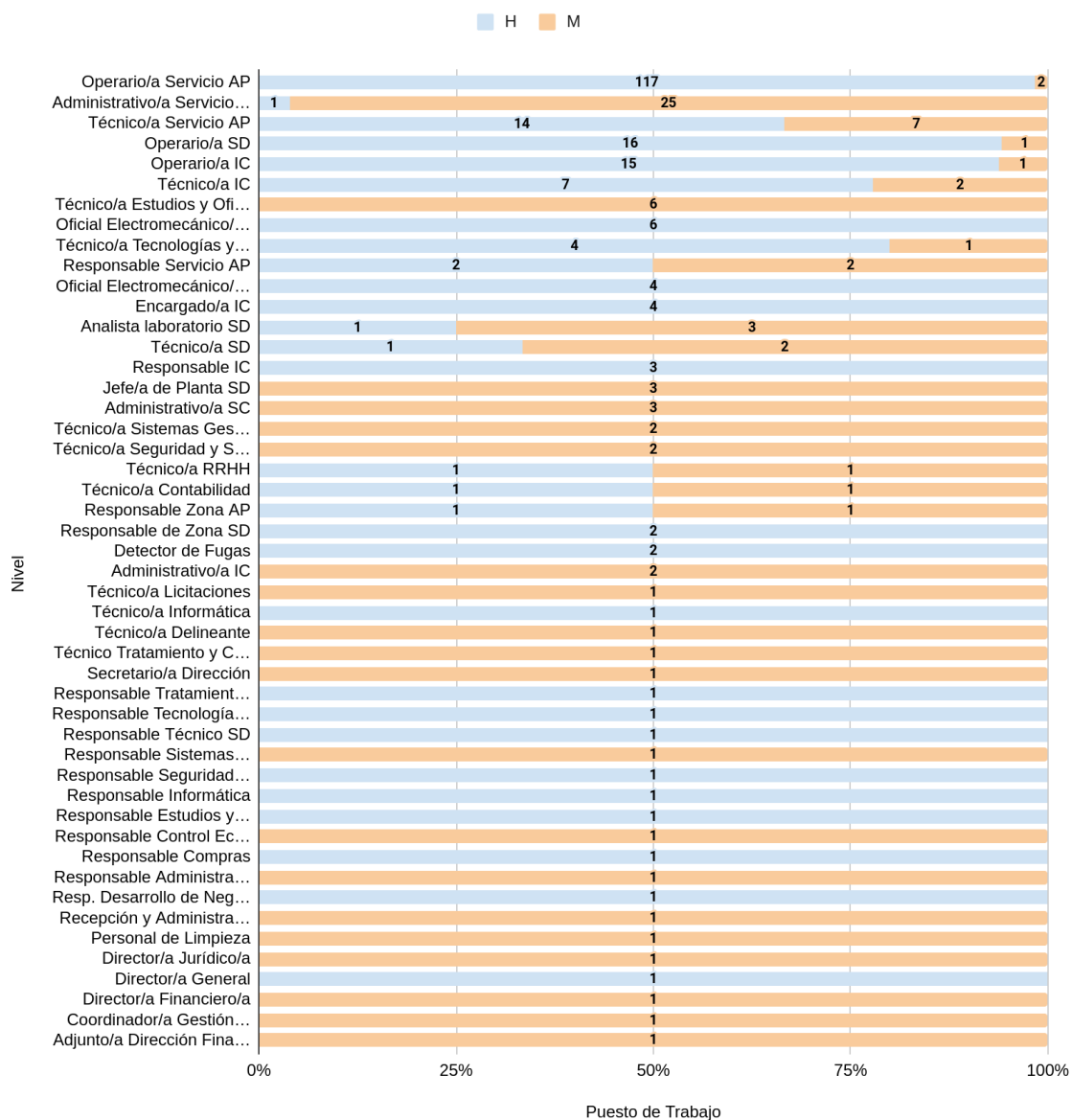
		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
	%		100,00%	100,00%
Técnico/a Licitaciones	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Técnico/a Informática	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Técnico/a Delineante	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Técnico Tratamiento y Calidad de Agua	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Secretario/a Dirección	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Responsable Tratamiento y Calidad de Agua	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
Responsable Tecnologías y Control Operativo	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Técnico SD	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Sistemas Gestión	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Responsable Seguridad y Salud	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Informática	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Estudios y Oficina Técnica	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Control Económico	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
Responsable Compras	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Responsable Administración	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Resp. Desarrollo de Negocio	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%
Recepción y Administración	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Personal de Limpieza	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Director/a Jurídico/a	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Director/a General	Personas	1		1
	%	100,00%		100,00%

		Sexo		
Puesto	Valores	H	M	Suma total
Director/a Financiero/a	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Coordinador/a Gestión Administrativa	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Adjunto/a Dirección Financiera	Personas		1	1
	%		100,00%	100,00%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,60%	27,40%	100,00%

Categorías /Puesto



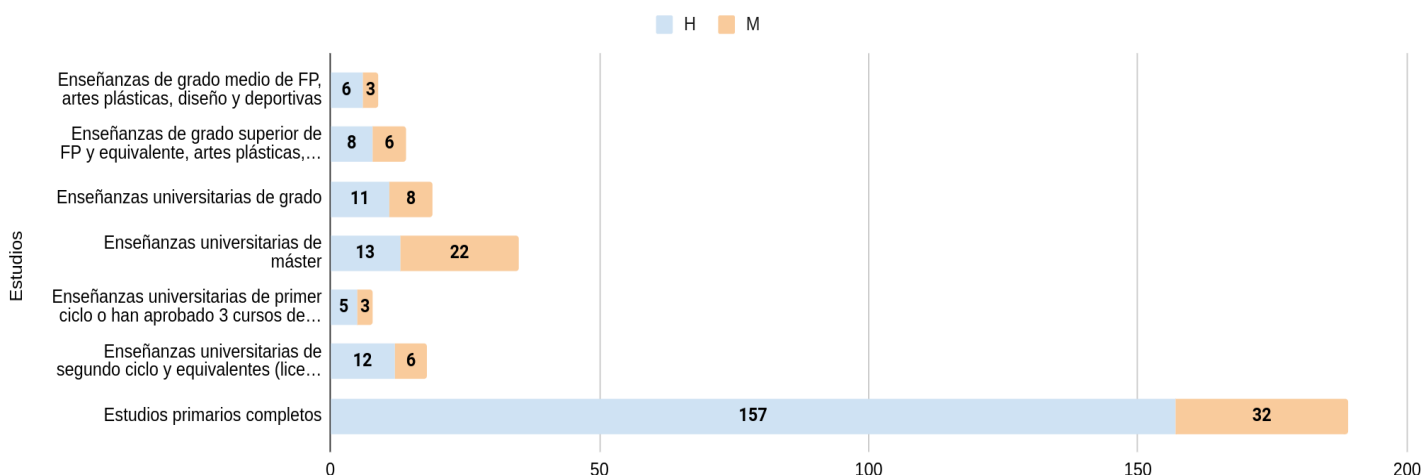
- **Distribución de la plantilla por estudios:** La distribución de la plantilla en materia de estudios se estructura según los siguientes porcentajes:

		Sexo		
<i>Estudios</i>	<i>Valores</i>	H	M	Total
Enseñanzas de grado medio de FP, artes plásticas, diseño y deportivas	Personas	6	3	9
	%	66,67%	33,33%	100,00%
Enseñanzas de grado superior de FP y equivalente, artes plásticas, diseño y deportivas	Personas	8	6	14
	%	57,14%	42,86%	100,00%
Enseñanzas universitarias de grado	Personas	11	8	19
	%	57,89%	42,11%	100,00%
Enseñanzas universitarias de máster	Personas	13	22	35
	%	37,14%	62,86%	100,00%
Enseñanzas universitarias de primer ciclo o han aprobado 3 cursos de una licenciatura (diplomados)	Personas	5	3	8
	%	62,50%	37,50%	100,00%
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	Personas	12	6	18
	%	66,67%	33,33%	100,00%

Estudios primarios completos	Personas	157	32	189
	%	83,07%	16,93%	100,00%
Suma total	Personas	212	80	292
	%	72,60%	27,40%	100,00%

<i>Estudios</i>	Personas(%)
Enseñanzas de grado medio de FP, artes plásticas, diseño y deportivas	3,03%
Enseñanzas de grado superior de FP y equivalente, artes plásticas, diseño y deportivas	5,05%
Enseñanzas universitarias de grado	6,40%
Enseñanzas universitarias de máster	12,12%
Enseñanzas universitarias de primer ciclo o han aprobado 3 cursos de una licenciatura (diplomados)	2,69%
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	6,06%
Estudios primarios completos	64,65%
Suma total	100,00%

Nivel de Estudios



- **Procesos de selección y contratación:** La información cuantitativa que se obtiene de los procesos de selección de los últimos cuatro años y pone de manifiesto que se han contratado un total de 279 personas, siendo un 76,70% hombres y un 23,30% mujeres, por lo que ha existido un mayor porcentaje en el número de contratación de hombres que de mujeres, esto es a causa de la actividad de la compañía en la que se requieren puestos de operarios así como subrogaciones de contratos.

En cuanto al análisis cualitativo podemos indicar que el proceso de selección empleado en la empresa mantiene una sistemática que se encuentra incorporada en la organización.

Desde la fase de redacción de las ofertas se detecta la interiorización con el principio de igualdad de oportunidades en el empleo, si bien es cierto se detectan necesidades de incrementar la contratación de personal de sexo femenino para equiparar los puestos con mayor infrarrepresentación femenina.

El lenguaje inclusivo se utiliza en la redacción de todas las ofertas de empleo y no se indica referencia directa o indirecta del sexo.

Los criterios seguidos en el proceso de selección se corresponden con las necesidades técnicas solicitadas y siguiendo las fases que nos permitan encontrar la persona adecuada que reúna los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

- **Formación:** la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., tiene establecida una metodología para la detección de necesidades formativas, la planificación formativa anual, así como de un sistema de evaluación posterior de la misma.

En la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos. Se establece como medida para futuras formaciones.

- **Promoción:** La empresa no cuenta con planes de carrera e itinerarios de profesionales publicados, en algunas de las fichas de descripción de los puestos de trabajo, se refleja la posibilidad de promoción.

La empresa no dispone de criterios y canales de información y/o comunicación en los procesos de promoción.

No se registra el acceso en la misma proporción a puestos directivos hombres y mujeres.

Durante el ejercicio 2023, ha habido 5 promociones internas dentro de la empresa y 3 durante el 2022. Analizando las del último ejercicio el 60% son hombres y el 40% mujeres. Además el 80% tienen menos de 4 años de antigüedad en la empresa y sin responsabilidades familiares.

- **Condiciones de trabajo:**

La empresa cumple con lo establecido en el capítulo VII del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, donde se regula la jornada de trabajo y las vacaciones.

Se detecta que el personal de administración es el que más jornadas parciales cubre en la empresa, por lo que se determina establecer un plan para incrementar el ofrecimiento de ampliación de jornada para dicho colectivo a través de encuestas y consultas directas a través de los mandos intermedios.

- **Corresponsabilidad:**

Durante 2023, no se ha solicitado por parte de ninguna persona trabajadora, ninguna reducción o permiso de conciliación.

Los derechos de conciliación se pueden utilizar tanto por mujeres como por hombres.

La empresa muestra confianza y total flexibilidad con el trabajador/a a la hora de solicitar permisos por asuntos personales o conciliación familiar. Cabe destacar que la compañía demuestra una gran fortaleza dado que a través de las encuestas de clima realizadas en los últimos años, ni a través de peticiones expresas han sido solicitadas reducciones de jornadas ni adaptaciones específicas de horario por conciliación familiar, gracias a la flexibilidad horaria ofrecida por la compañía.

Permiso no retribuido para acompañar a consulta médica a menores y dependientes, con justificante médico y por el tiempo indispensable.

Permisos retribuidos a aquellas personas trabajadoras, que por su grado de responsabilidad en la empresa, tienen flexibilidad a la hora de asistir a asuntos personales.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** La empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., cuenta con un protocolo de sensibilización, prevención y actuación ante situaciones de acoso. No se ha notificado caso alguno de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Comunicación y sensibilización:** la empresa no cuenta con una política de utilización de lenguaje no sexista, por lo tanto se deberá proceder a revisar toda la comunicación empleada adaptando el lenguaje a la política de igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio.

La empresa no cuenta con un plan de comunicación interno, aunque sí que dispone de herramientas y canales de difusión de información con acceso a toda la plantilla.

Será conveniente definir un decálogo de profesiones y determinados vocablos habitualmente empleados para definir un patrón de conducta a seguir en todos los casos.

Se deberá revisar toda la documentación empleada por la empresa: fichas de trabajadores, solicitudes de ingreso, ofertas, pruebas de selección, cuestionarios, contratos de trabajo, contratos de puesta a disposición, ceses en la empresa, campañas publicitarias (tanto en texto como en imágenes a emplear)...

- **Violencia de género:** la empresa AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., no cuenta con documentación y sistema de actuación ante casos de violencia de género.
- **Salud laboral:** La evaluación del plan de prevención es previa a la realización del plan de igualdad.

El diagnóstico del plan no se ha elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.

No se hace uso de ningún lenguaje neutro o inclusivo, aunque en la evaluación de riesgos sí se ha tenido en cuenta la distinción de género y los riesgos por ejemplo mujer embarazada.

- **Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:** Tras la publicación del RD 1026/2024 de 8 de octubre por el que se regulan dichas medidas, la empresa se compromete a cumplir y en su caso proponer nuevas medidas para dar cumplimiento al Anexo I de dicho Real Decreto.

Propuestas de actuación

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
Selección y contratación <i>Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.</i>	Revisar lenguaje inclusivo en todos los formularios de solicitud. Adaptar formatos en papel y on-line.
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, realizando cursos de formación sobre igualdad, brecha salarial, suelo pegajoso...
	Desarrollar criterios y canales de información y/o comunicación en los procesos de promoción interna.
	Priorizar la promoción interna en casos de ponderación de igual valor de las candidaturas.
	Publicitar en las ofertas de empleo con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.
	Revisar el manual de funciones, ponerlo a disposición del personal y establecer requisitos adaptados a las necesidades reales del puesto.
Formación	Realizar charlas de sensibilización, especialmente dirigidas a perfiles masculinos.

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
<i>Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.</i>	Reforzar la formación en mandos intermedios y responsables de equipo para evitar cuestiones de índole personal en las entrevistas de trabajo
	Establecer calendario formativo en materia de igualdad, lenguaje inclusivo, sesgos inconscientes y nuevos estilos de liderazgo e incluso coordinar con mujeres referentes en el sector (personal técnico, directivas, etc.)
	Se solicitará a las empresas o personas que los imparten que tengan en cuenta la igualdad y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
	En los cursos de formación se tendrá en cuenta que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada en la medida de lo posible.
	Se impartirá formación específica en igualdad, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada o motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.
	Implantar programas de formación de reciclaje para personal afectado por ausencias de larga duración (excedencias, etc.).
	Difusión y fomento interno de formación.

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
	Obtener feedback y colaboración de la plantilla.
Desarrollo Profesional. <i>Garantizar la igualdad de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres.</i>	Definir planes de carrera.
	Difundir encuestas de perspectiva de desarrollo profesional.
	Información en materia de permisos para formación y facilitar acceso.
	Profesionalizar los planes de carrera y vincularlos con la política retributiva.
Conciliación y corresponsabilidad <i>Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.</i>	Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducción o cambio de puesto, para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo, cuando las circunstancias productivas y organizativas a criterio de la empresa lo permitan.
	Habilitar espacios adecuados para cubrir necesidades personales (office, lactancia, etc.).
	Obtención de certificados o sellos de calidad en materia de igualdad (Ministerio de Igualdad, EVAP, EFR, etc.).

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
Condiciones de Trabajo <i>Mejora de las condiciones de trabajo (contratación, jornada, etc.) en puestos con suprarrepresentación femenina</i>	Reforzar el ofrecimiento de ampliar jornada al personal administrativo con contratos a jornada parcial.
Infrarrepresentación femenina <i>Fomentar la equidad de género en puestos con infrarrepresentación femenina.</i>	Potenciar la Formación Profesional para mejorar e incrementar la incorporación de personal infrarrepresentado en aquellos puestos que lo necesiten (operarios/as, administrativos/as, etc.), a través de cursos de formación, convenios con centros autorizados, etc.
	Reforzar la obtención de información del personal con jornadas parciales con el fin de identificar posibles ampliaciones de jornadas, principalmente detectadas en puestos de administración y amplia representación femenina.
	Promover la contratación femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación en los procesos de selección.
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al personal que conforma la comisión de negociación del Plan de igualdad.
Comunicación.	Establecer un Plan de Comunicación.

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
<i>Visibilizar los esfuerzos de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., en materia de igualdad y conciliación. Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestros clientes, proveedores y resto de partes interesadas.</i>	Promover el lenguaje inclusivo y uso de imágenes libres de sexismos y estereotipos de género. Comunicación no sexista.
	Distribución de documentos corporativos que expliquen la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la organización.
	Introducir canales telemáticos con información sobre medidas adoptadas y resultados obtenidos. Feedback.
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo. <i>Evitar todo tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo.</i>	Asegurar que toda la plantilla conoce el protocolo y sabe cómo proceder en caso de acoso.
	Crear comisión según protocolo.
	Capacitar para el desempeño de las tareas específicas en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
	Impartir charlas formativas y de sensibilización en prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como por violencia de género.

Área / Objetivo actuación	Medida a desarrollar
	Elaborar un protocolo de actuación para casos de violencia de género.
Promoción de la Salud. <i>Fomentar la promoción de la salud en puestos con infrarrepresentación femenina o con riesgos específico (embarazo, lactancia, etc.)</i>	Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, el embarazo y la lactancia.
	Elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia.
	Incluir los protocolos en materia de Seg. Salud en puestos de administrativos/as, donde los riesgos y/o necesidades suelen ser menores.
Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas <i>Fomentar la igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI.</i>	Dada la reciente publicación del RD 1026/2024, donde en su Anexo I se publican las medidas planificadas, la empresa revisará y adaptará el cumplimiento de las medidas planificadas allí detalladas.

ANEXO 2

INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U.

Conforme al artículo 8.1 apartado d) del Real Decreto 901/2020, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los resultados de la auditoría retributiva deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Dando cumplimiento a la mencionada exigencia la Comisión de Igualdad acordó aprobar el presente Informe resumen de conclusiones de la auditoría retributiva de AQLARA Ciclo Integral del Agua, S.A.U., siendo tales conclusiones, las siguientes:

- La plantilla se encuentra desequilibrada con un 72,60% de hombres frente a un 27,40% de mujeres.
- En todos los grupos profesionales existen diferencias entre el número de mujeres y hombres que los ocupan.
- El grupo de rango superior GP 6, solo está ocupado por mujeres.
- En el resto de grupos inferiores hay un mayor número de hombres, excepto en el GP 3B que hay un mayor número de mujeres.
- La mayor parte de la plantilla 54,45% se encuadra entre los grupos 2A y 2B, dicho grupo encuadra las áreas funcionales de operaciones y administración.
- El puesto de trabajo con mayor número de personas trabajadoras es el de Operario/a Servicio AP donde el 98,32% son hombres y el 1,68% son mujeres. En este sector de actividad es habitual este tipo de composición de plantilla en este puesto de trabajo dadas sus características, personal operario con especialidades como fontanería, construcción, etc. además de las subrogaciones a las que están sometidas empresas de este sector sujetas a adjudicaciones públicas.
- El puesto de Administrativo/a Servicio AP está cubierto por el 96,15% de mujeres y el 3.85% de hombres.

En cuanto a las principales conclusiones en materia retributiva, se acompañan a continuación las principales conclusiones alcanzadas.

- Se ha comprobado que la empresa cuenta con el preceptivo registro retributivo, de acuerdo al artículo 5 del RDL 902/2020.
- Se han revisado los sistemas de clasificación profesional de la empresa para corroborar que se adaptan a los convenios colectivos de aplicación.
- Se ha analizado las retribuciones realmente abonadas por la empresa así como las ajustadas (o anualizadas), calculando las medias y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y agrupadas:

- Por grupos profesionales
 - Por puestos de trabajo
 - Por categorías
 - Por otros criterios demográficos (intervalos de antigüedad, responsabilidad familiar, edad, tipo contrato, exigencia, grupos profesionales, categorías, departamentos y niveles de responsabilidad).
- Se ha calculado la brecha salarial de acuerdo a los coeficientes habituales. Se han justificado aquellos niveles/puestos con brechas superiores al 25%, que en su caso se ha detectado que corresponde a complementos salariales sujetos a condiciones especiales de determinados puestos de trabajo que cuentan con guardias y subrogaciones de contratos de licitaciones anteriores.
 - Se han analizado distintos indicadores de posicionamiento salarial.
 - Se acompaña propuesta de objetivos de cara a su consideración en el plan de igualdad de la empresa.

En general, la brecha salarial en la mayoría de los grupos profesionales es inferior al 25% de acuerdo al RDL 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por lo que no requiere justificación adicional.

PROPUESTA DE OBJETIVOS EN MATERIA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO: Clasificación de los puestos de trabajo					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Realizar la DPT de los servicios centrales (SC)	Disponer de los formatos <i>F1-PR-99-03. Ficha de puesto de trabajo</i> actualizados	Recursos Humanos	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos
Revisar el manual de funciones	Disponer de los formatos <i>F1-PR-99-03. Ficha de puesto de trabajo</i> actualizados	Recursos Humanos y Sistemas de Gestión	1 año desde la vigencia del plan	6 meses	Internos

OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar ratios de brecha salarial					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	PLAZO/S	SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS
Confeccionar una nueva herramienta de SVPT	Disponer de una herramienta de valoración de puestos de trabajo propia	Recursos Humanos	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Confeccionar una nueva herramienta de registro retributivo	Disponer de una herramienta de registro retributivo propia	Recursos Humanos	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Mejorar el ratio de brecha salarial propuesto por el ministerio (25%)	Establecer ratio de brecha inferior al 25%	Recursos Humanos	Inicio vigencia	1 año	Internos
Elaborar una herramienta de evaluación del desempeño	Disponer de una herramienta para la evaluación del desempeño propia	Recursos Humanos	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos
Elaborar nueva política retributiva	Disponer de política retributiva propia	Recursos Humanos	2 años desde la vigencia del plan	1 año	Internos y externos

ANEXO 3

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VERSIÓN I.
ENTRADA EN VIGOR INDEFINIDAMENTE EL 1 DE MARZO DE 2024.**

TABLA DE CONTENIDOS

1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	2
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO EL PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	4
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	4
2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO	11
2.2.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA	12
2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL	13
2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO	14
2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	15
2.2.6. SEGUIMIENTO	17
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	17
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U.	18

Compromiso en la gestión del acoso sexual O por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Con el presente protocolo, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Al adoptar este protocolo, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de: sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Paterna, a 1 de marzo de 2024

Características y etapas del protocolo de prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

La tutela preventiva frente al acoso

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de: sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

La empresa AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que pueda manifestarse en AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U.

AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión

de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En el ámbito de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar -mediante queja o denuncia- este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de: sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Definición de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de: el sexo, de la orientación sexual, de la identidad de género y/o expresión de género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de: sexo orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que no se trate de un hecho aislado.
- e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de alguna o varias de estas situaciones:
 - Ser mujer o por circunstancias que biológicamente solo le pueden afectar a las mujeres (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
 - Por la orientación sexual de la persona. Es decir, aquella que hace referencia al objeto del deseo sexual de la misma.
 - Por la identidad de género (e identidad sexual) de la persona entendida como la consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. El proceso

identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

- Por la expresión de género de la persona, es decir, del modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de: sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.

4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

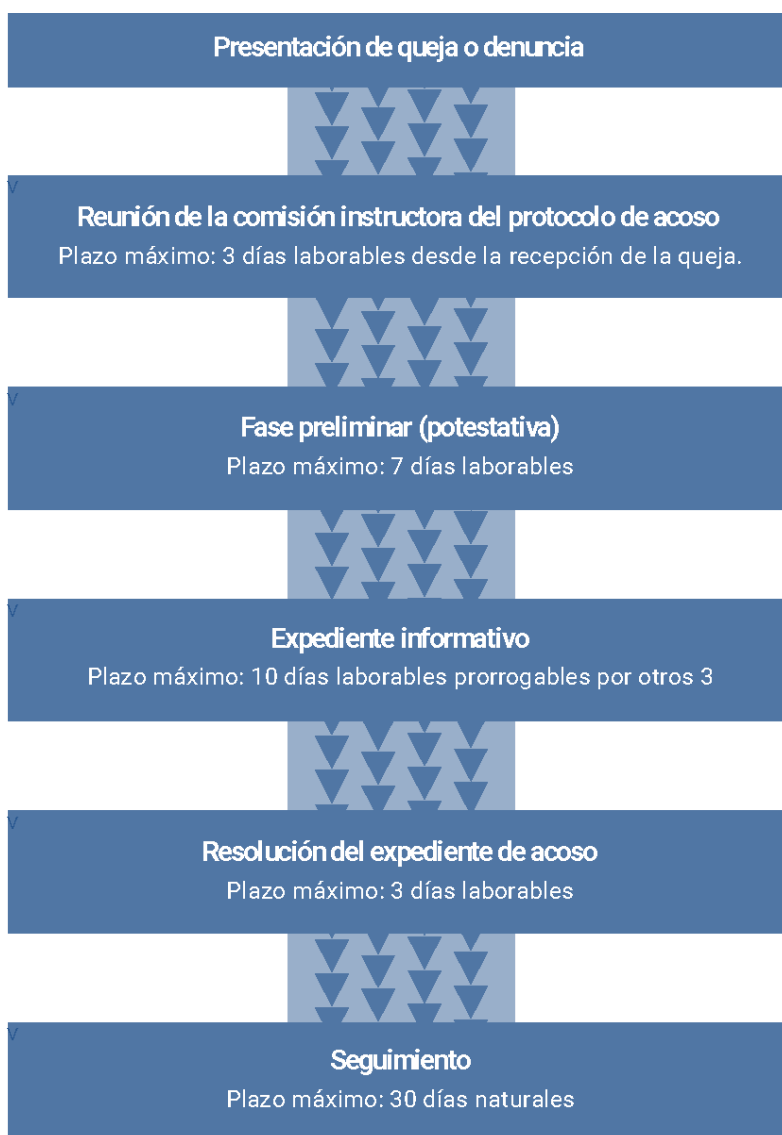
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que está formada por tres personas:

- Director/a Jurídico/a
- Responsable de RRHH
- Representante de los/las trabajadores/ras

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Técnico/a de RRHH
- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión se constituirá una vez aprobado el presente protocolo mediante acuerdo en el que se designarán específicamente los nombres de las personas miembros y sustitutos y tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U., la persona designada como Responsable del Sistema Interno de Información será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. ha habilitado un canal ético (<https://aqlara.factorialhr.es/complaints>) al que se puede acceder de forma anónima y/o confidencial, a la que solo tendrán acceso la persona Responsable del Sistema Interno de Información que se encargará de comunicar a las personas que integran la Comisión Instructora para tramitar la queja o denuncia. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente a través del canal ético o por registro físico denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará

vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso

La dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona

denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- d. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 1 de marzo de 2024 y manteniéndose vigente indefinidamente.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Modelo de queja o denuncia en AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo contrato/Vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

- Nombre y apellidos:
- Grupo/categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (*marcar la opción correspondiente*):

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo, orientación sexual, identidad género y/o expresión de género

frente a (*identificar persona agresora*):

y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

*A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo
en la empresa AQLARA CICLO INTEGRAL DEL AGUA, S.A.U.*

ANEXO 4: GLOSARIO

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de Situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.