

**Beaqualia** | Diversity and equality

## **Protocolo de Diversidad, Equidad e Inclusión**



## 1. Propósito

Aqualia tiene un firme compromiso con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (**en adelante, “DE&I”**) y apuesta por un modelo de gestión de personas que favorezca y promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la diversidad y la inclusión teniendo en cuenta siempre la legislación vigente en cada país, las mejores prácticas internacionales y cuanto recogido en el Código Ético y de Conducta de la organización.

Asimismo, Aqualia asume dos retos importantes con la **DE&I**, uno desde el punto de vista corporativo (fomentando la ética empresarial, el talento dentro de la organización, la relación con grupos de interés y competitividad) y otro desde el punto de vista social (para evitar la desigualdad, la discriminación, la vulnerabilidad, la exclusión social y la pobreza), alineado con el compromiso que Aqualia ya mantiene con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los conceptos clave que sostienen el protocolo de **DE&I** de Aqualia se basan en que cada persona es única e irrepetible (**UNICIDAD**). Nace, crece y se desarrolla provista de diferencias individuales (**DIVERSIDAD**) que se integran en un equipo, en la sociedad, una comunidad o un grupo de personas (**INCLUSIÓN**). Cada persona debe tener las mismas oportunidades (**IGUALDAD**), dando respuesta a su realidad, distinta al resto, (**EQUIDAD**) para que se sienta una parte importante (**PERTENENCIA**) de una misión común (**UNIDAD**).

El objetivo que Aqualia pretende conseguir es que todas las personas (cada persona), con talentos diferentes y con condiciones y realidades sociales, profesionales y personales muy distintas, se unan en torno a una misión (de la que se sientan parte importante) y trabajen desde la diversidad para lograr el bien común.

## 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo es de aplicación a todas las sociedades controladas del Grupo Aqualia incluidas las uniones temporales de empresas y empresas mixtas, así como cuando Aqualia asuma su gestión.

Para las sociedades participadas en las que este protocolo no sea de aplicación de forma directa, Aqualia impulsará que se siga una estrategia similar en materia de DE&I a la aquí recogida que se manifestará mediante sus representantes en distintos órganos de gobierno.

Aqualia trabajará para que el propósito de este protocolo, además, impacte en todas las personas que forman parte de cualquier grupo de interés de la empresa (empleados, clientes, proveedores, comunidades).

FCC Aqualia, S.A, en su condición de empresa matriz es la responsable de establecer las bases, los instrumentos y los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación entre esta sociedad y las demás sociedades que se integran en su grupo.

## 3. Sistema de gobernanza

Tras la aprobación de este protocolo, su implementación, el cambio cultural que conlleve y su desarrollo tienen que estar liderados por quien ostente el más alto nivel ejecutivo de la compañía, es por ello por lo que el liderazgo del CEO en la estrategia de diversidad, equidad e inclusión en Aqualia es esencial. El seguimiento y supervisión de cumplimiento de este protocolo corresponde al **Comité de Diversidad**, un órgano multidisciplinar conformado por las personas de más alta responsabilidad dentro de las Direcciones de Personas y Cultura, de Comunicación y RSC y de Cumplimiento normativo. Este comité se encargará de analizar todos los temas relacionados con DE&I y conciliación, así como de la toma de decisiones y la implementación de acciones que se requieran para dar cumplimiento al propósito de este protocolo.

También forma parte de este comité la persona **Responsable de Diversidad** que estará encargada de impulsar, coordinar e implantar las acciones de DE&I.

Además, este Comité de Diversidad podrá apoyarse en el desarrollo de su misión en **embajadores y/o aliados de la diversidad** que serán personas de la organización alineadas y comprometidas con DE&I y cuya participación es vital para extender el impacto de este protocolo en las distintas áreas de la compañía.

## 4. Principios generales

Para lograr la puesta en práctica del compromiso con DE&I, los profesionales de las empresas que conforman el Grupo Aqualia, guiarán sus actuaciones por los siguientes principios generales:

**I. Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión en todos nuestros procesos**, donde se tenga en cuenta a todos los grupos de interés y a cada persona independientemente de su sexo, edad, procedencia, orientación sexual, religión, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**II. Generar entornos de trabajo diversos e inclusivos** donde todas las personas tengan las mismas oportunidades, se sientan integradas y aceptadas existiendo canales de información a disposición de las personas trabajadoras para hacer frente a posibles situaciones de discriminación. Así mismo, se impulsan acciones positivas en estas áreas:

- **Diversidad de género** enmarcadas en los compromisos de nuestro Plan de Igualdad.
- **Diversidad funcional** promoviendo la integración laboral de personas con discapacidad física y/o intelectual.
- **Diversidad sexual** visibilizando el compromiso de la empresa con el colectivo LGTBI+ e impulsando acciones de integración laboral y sensibilización.
- **Diversidad social y cultural**, a través de acciones de sensibilización y convenios de colaboración con fundaciones y asociaciones.

**III. Implicar a toda la compañía en todas las acciones desarrolladas en materia de diversidad.**

**IV. Reconocer la contribución que realizan en los diferentes países donde Aqualia desarrolla su actividad, las personas con distinto origen, raza o etnia representan una fuente de enriquecimiento permanente.**

**V. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa**

Además, estos principios de DE&I se tienen, especialmente, presentes en los siguientes procesos:

### Procesos de selección y contratación:

Utilizando una diversidad de fuentes de reclutamiento que nos abre, de forma natural, a nuevos perfiles, competencias, experiencias y visiones atrayendo a profesionales con perfiles no representados en los procesos de selección, para equilibrar su participación. Los procesos de selección se realizan de una forma inclusiva evitando los sesgos inconscientes y garantizando la igualdad de oportunidades. Además, se potencian programas de inclusión laboral a través de los cuales fomentamos la búsqueda de talento para incorporar a personas y grupos sociales infrarrepresentados en la compañía.

### Procesos de formación y desarrollo:

Sensibilizando en DE&I, así como en sesgos inconscientes con el fin de fomentar profesionales inclusivos. Se diseñarán planes de formación para este fin en función de las funciones desempeñadas dentro de la organización que serán obligatorias para las nuevas incorporaciones de empleados, siguiendo los criterios de

las funciones desempeñadas. Así mismo, se potencia el liderazgo inclusivo, proporcionando a los mandos herramientas que generen actitudes y comportamientos que favorezcan la inclusión.

#### Procesos con nuestros grupos de interés:

Promoviendo el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de este protocolo con nuestros grupos de interés: clientes, socios, proveedores, contratistas, comunidades, etc., así como cualquier otra entidad pública o privada, relacionadas con nuestras operaciones o servicios.

### **5. Alianzas estratégicas**

Para llevar a cabo este protocolo Aqualia se apoyará en organismos, asociaciones y fundaciones en favor de la diversidad, la equidad y la inclusión.

### **6. Plan de acción e implementación**

Anualmente, se establecerá un plan de diversidad donde se establezcan las acciones a impulsar y desarrollar alineado con los objetivos estratégicos de la empresa y con su compromiso social.

### **7. Canal de información**

Aqualia pone a disposición de sus grupos de interés el Canal Ético donde podrá informarse, incluso de forma anónima y preservando la confidencialidad, de posibles actuaciones que vayan en contra de cuanto establecido en este protocolo a través de las siguientes vías:

**CORREO ELECTRÓNICO:**

[canaletico@fcc.es](mailto:canaletico@fcc.es)

[denunciaacoso@fcc.es](mailto:denunciaacoso@fcc.es)

**INTRANET:**

<http://fccone.fcc.es/web/fccone/canal-etico-fcc>

**CORREO POSTAL:**

Apartado de correos 19312

28080 Madrid

España

Fecha: **21/04/2023**

En Madrid, a 2 de febrero de 2023

## **Comité Diversidad Grupo de Conciliación Aqualia**

La dirección de Aqualia dentro de su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, ha constituido un **Comité de Diversidad**, multidisciplinar y que estará constituido por los directores de los departamentos de Personas y Cultura, Comunicación y Sostenibilidad y Cumplimiento Normativo.

En este comité se analizarán todos los temas relacionados con diversidad y conciliación, se tomarán decisiones en estas materias y se les trasladará las conclusiones de los grupos de trabajo.

### **Integrantes:**

- ✓ Carmen Rodríguez Gómez, Directora de Personas y Cultura /Directora efr.
- ✓ Jesús Ortega Roldán, Director de Cumplimiento Normativo.
- ✓ Juan Pablo Merino Guerra, Director de Comunicación y Sostenibilidad.
- ✓ M<sup>a</sup> Ángeles Polo Ávalos, Responsable de Formación, Desarrollo y Diversidad/ Mánager efr.

**Grupos de trabajo de conciliación:** multidisciplinar constituido por representantes de los departamentos/áreas de Personas y Cultura, Comunicación y Sostenibilidad, Salud y Bienestar, Sistemas de Gestión y Producción. El objetivo de estos grupos será velar por la mejora continua del sistema de gestión de conciliación en Aqualia, así como realizar el seguimiento de objetivos e indicadores e implantar acciones de acuerdo al modelo efr (conciliación) en el que Aqualia está certificada desde 2017.

**Carmen Rodríguez Gómez, Directora efr** y Directora de Personas y Cultura asume las siguientes responsabilidades dentro del modelo:

- Actúa como nexo entre el/la mánager efr y la Dirección de la organización.
- Asume las responsabilidades corporativas en materia de gestión de la conciliación.
- Asume y analiza los resultados de las auditorías, así como de la revisión por parte de la dirección.
- Se responsabiliza de la asignación de recursos para la consecución de los resultados.

**M<sup>a</sup> Ángeles Polo Ávalos, Mánager efr** y Responsable de Formación, Desarrollo y Diversidad de Aqualia asume las siguientes funciones dentro del modelo:

- Canalizar las comunicaciones internas/externas (directrices, objetivos, quejas, sugerencias, propuestas, reclamaciones, etc.) en materia efr.
- Actuar como responsable e interlocutora principal del modelo efr.
- Ser el vínculo entre la dirección y los empleados.
- Garantizar el buen funcionamiento del modelo.



Félix Parra Mediavilla  
CEO Aqualia