



PLAN DE IGUALDAD para la División de ACCIONA Energía

En Madrid a 21 de febrero de 2011.

ANTECEDENTES

- I. ACCIONA, se ha consolidado en los últimos años como líder en el desarrollo y gestión de Infraestructuras, Energía y Servicios, y como pionero en la contribución al bienestar social y desarrollo sostenible, a través de sus diferentes líneas de actividad.

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

El Código de Conducta exige un respeto estricto por la legalidad vigente y por los valores éticos que forman parte de la cultura empresarial de ACCIONA, por lo que el cumplimiento y desarrollo de las disposiciones incluidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una muestra del posicionamiento de ACCIONA en responsabilidad social en su dimensión laboral.

- II. Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de ACCIONA Energía ha elaborado, negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con las federaciones sindicales a nivel estatal en los sectores de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en las líneas de negocio y empresas de ACCIONA Energía resulta dominante.
- III. En el ámbito de ACCIONA Energía, se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.
- IV. El presente Plan de Igualdad que se aplicará a la División de ACCIONA Energía con las peculiaridades referidas en el apartado III anterior, se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de ACCIONA.
- V. Como paso previo a la negociación y firma del Plan de Igualdad y en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN en ACCIONA Energía, encargado a expertos independientes, cuyo proceso concluyó el pasado mes de junio de 2008 y cuyos principales indicadores de distribución y evolución de plantilla, desde una perspectiva de género, han sido actualizados a fecha 30 de Octubre de 2009.

Del resultado de la información extraída del diagnóstico de situación, se han identificado las principales áreas y líneas de actuación en función de las necesidades detectadas, que permiten formular las propuestas que se integran

en el presente Plan de Igualdad para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en la División de ACCIONA Energía.

Esta División cuenta con una cifra de plantilla superior a los 250 trabajadores, según los parámetros de obligación legal contenidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad y presenta cierto grado de homogeneidad en el desarrollo de su actividad, sin perjuicio de la conclusión de otros planes de igualdad en las empresas integradas en ACCIONA Energía.

- VI. Los firmantes, en el marco de un diálogo abierto y orientado a la acción, han acordado los objetivos del Plan, así como las principales áreas y líneas de actuación, que cuentan con mecanismos de seguimiento y evaluación.
- VII. En el marco del presente Plan de Igualdad, se refuerza otra vez la difusión del Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo de aplicación en ACCIONA, a los efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.
- VIII. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en el ámbito de ACCIONA Energía, han logrado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación.

CLÁUSULAS

PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal: La obligación legal de elaborar planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores y la estructura organizativa de las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, en función de las actividades claramente diferenciadas y de naturaleza dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las líneas de negocio y empresas relacionadas en la presente cláusula, dada su mayor homogeneidad y sin perjuicio del acuerdo de llevar a cabo el resto de planes de igualdad en las empresas de la División.

Empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad: El presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación a las siguientes líneas de negocio y empresas de la División de ACCIONA Energía:

ACCIONA ENERGÍA

Eólico

Acciona Energía, S.A.

Corporación Acciona Eólica, S.A.

Acciona Eólica del Levante S.L.

Cesa Parque Eólico de Abara S.L.

Parque Eólico Celadas S.L.U.

Parque Eólico Escepar S.A.

Parque Eólico Peralejo S.A.

Parque Eólico Villamayor S.L.U.

Hidráulica

Saltos del Nansa, S.A.U.
Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U.

Biomasa

Biomasa Sangüesa, S.L.
Biomasa Briviesca S.A.
Biomasa Miajadas S.L.

Cogeneración

Compañía Energética para el Tablero, S.A.

Promoción

Distribuidora San Miguel 2000. S.L.
Alabe Sociedad de Cogeneración, S.A.
Ceolica Hispania. S.L.

Prestación SS O&M y Otros

Energea Servicios y Mantenimiento, S.L.
Acciona Green Energy Developments, S.L.
Soluciones Mecánicas y Tecnológicas, S.L.
Acciona Eficiencia Energética S.L.

Compañías AWP

Acciona Blades, S.A.
Acciona Windpower, S.A.
Industria Toledana de Energías Renovables, S.L.

Compañías Industrial Solar

Acciona Solar, S.A.
Acciona Energía Solar, S.L.

Biocombustibles

Biodiesel Bilbao, S.L.
Biodiesel Caparroso, S.L.
Acciona Biocombustibles, S.A.
Estación de Servicio Legarda, S.L.

Termosolar

Termosolar Alvarado S.L.
Termosolar Majadas S.L.
Termosolar Palma de Saeilla S.L.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualesquiera de los centros de trabajo que las empresas arriba citadas tengan o puedan tener en un futuro en España siempre y cuando estén vinculadas al sector de actividad o al ámbito de legitimación de las federaciones sindicales firmantes, así como a los de las empresas filiales en las que la participación de aquellas, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

La actuación dentro del ámbito referido, será prioritaria en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de más de 250 trabajadores, sin perjuicio de actuar en el resto de empresas o en su caso, centros de trabajo.

Extensión del ámbito de aplicación: Independientemente del ámbito de aplicación recogido en el punto anterior, la aplicación de este Plan de Igualdad se hará extensible, en su caso a otros centros de trabajo o empresas de más de 250 trabajadores, distintas a las señaladas en el apartado anterior, en el caso de que se adscriban a esta División, incluidas aquellas de más de 250 trabajadores que puedan ser parte de una Unión Temporal de Empresas, siempre que ACCIONA Energía tenga una mayoría de control.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2014.

SEGUNDA-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se recoge en los antecedentes del presente Plan de Igualdad, se establecen un conjunto de líneas de actuación que se implantarán en los ámbitos sectoriales, de empresa y en su caso de centro de trabajo.

La adaptación a los ámbitos inferiores vendrá determinada por las circunstancias del sector de actividad, por el convenio colectivo o porque se requieran actuaciones especiales en ese ámbito concreto, siempre en el marco de la coherencia y homogeneidad de las líneas de actuación contenidas en el presente Plan.

Objetivos básicos del presente Plan de Igualdad:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Procurar, en la medida de lo posible, una distribución más equilibrada de género de la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina por niveles, puestos y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso de mayor número de mujeres en áreas tradicionalmente infrarrepresentadas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la Organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social con las empleadas y empleados de la División de ACCIONA Energía, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como la erradicación de cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.

TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Tras la información extraída del diagnóstico de situación previo realizado en las líneas de negocio y empresas señaladas en la cláusula primera del presente Plan de Igualdad (se adjuntan en un anexo las principales conclusiones de los diagnósticos realizados en las sociedades a las que les afecta este acuerdo), se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

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

A continuación se detallan las principales líneas de actuación previstas para las correspondientes áreas:

A. Selección

Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las líneas de negocio y empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad, especialmente en un sector de claro predominio masculino, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso de un mayor número de mujeres a las áreas o niveles menos representados en los procesos de cobertura de vacantes internas y externas.

Garantizar la inexistencia de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo de los trabajadores.

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de ACCIONA Energía con la igualdad de oportunidades y sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo este compromiso a empresas y consultoras de selección externas que participen en el proceso.

Incluir en el clausulado de los contratos de servicios profesionales una exigencia de cumplimiento de las pautas no discriminatorias incluidas en las políticas de ACCIONA Energía.

Ampliar en la medida de lo posible, los métodos de reclutamiento, canales de comunicación y difusión de las ofertas de empleo que faciliten la captación de personal femenino, para utilizar una red más extensa que permita identificar a más y mejores mujeres candidatas para puestos de trabajo en fase de selección.

Documentar el número de candidatos que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.

En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, se unificará el protocolo para la realización de entrevistas de salida que permita definir los motivos de la misma para descartar posibles situaciones de discriminación.

Asegurar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos en materia de selección, se extiendan a todas las empresas de cada una de las líneas de negocio de la División, afectadas por el presente Plan, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de selección.

B. Promoción

Documentar los datos relativos a los candidatos, segregados por sexos, que se presentan a las promociones y donde figuren también las promociones efectivamente realizadas, garantizando la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de promoción.

Asegurar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos en materia de promoción, se extiendan a todas las empresas de cada una de las líneas de negocio de la División, afectadas por el presente Plan, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de promoción.

Establecer gradualmente programas específicos para la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidos a posibilitar una mayor participación de mujeres en los procesos de promoción.

C. Retribución

Teniendo en cuenta que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, detectadas en el diagnóstico previo de situación, se producen por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, se realizarán actuaciones en materia salarial a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo. Conseguir una composición más equilibrada de las plantillas, que permita fomentar la presencia del género menos representado en las distintas categorías profesionales, y proceder a la valoración de los resultados. De la situación actual no se derivan inequidades retributivas.

Garantizar que en toda promoción o mejora económica se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad, paternidad.

En este contexto, se establecerán los indicadores y mecanismos necesarios para realizar el seguimiento y evaluación de las diferencias retributivas por colectivos, que permitirá el posterior análisis de la evolución de las posibles diferencias retributivas.

D. Formación

El compromiso de ACCIONA con el desarrollo profesional de sus empleadas y empleados se concreta principalmente a través de la “Universidad Corporativa”, donde se imparten acciones formativas destinadas a todas las empleadas y empleados de ACCIONA.

En el marco de este compromiso, se pone de manifiesto la necesidad de impartir acciones formativas vinculadas al fomento de la igualdad de oportunidades en ACCIONA Energía, para coadyuvar a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan.

Se garantizará que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.

Se fomentará el desarrollo de acciones formativas de sensibilización y refuerzo en materia de igualdad y diversidad para directivos y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos de Recursos Humanos.

Se incorporará gradualmente la perspectiva de género en las acciones formativas de la “Universidad Corporativa” para facilitar la carrera profesional de la mujeres con un enfoque a medio / largo plazo.

Se programarán acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo femenino, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles menos representados y en particular se buscarán formas de acceso de un mayor número de mujeres a cursos o disciplinas relativas a áreas en las que se encuentren menos representadas.

Se llevará a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.

Se facilitará el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad, paternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

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

Aunque no se han identificado reclamaciones en materia de discriminación por razón de sexo ni denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y existe un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo (Anexo del presente Plan), se impulsarán campañas de comunicación, formación y sensibilización sobre los procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento con lo establecido en el art 48 de la Ley de Igualdad.

Asimismo en los documentos de comunicación internos y externos se reflejará de forma expresa como declaración de principios, la “tolerancia cero” y tutela empresarial frente a posibles conductas discriminatorias o de acoso sexual o por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

F. Conciliación y corresponsabilidad

Dado que el número de excedencias, permisos y bajas concedidas por motivos familiares resulta, en términos proporcionales, superior en las mujeres respecto de los hombres, se

impulsarán en la organización campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.

Se difundirá para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras información sobre los nuevos derechos de conciliación reconocidos en la Ley de Igualdad, así como sobre las políticas y medidas de conciliación existentes en ACCIONA.

G. Comunicación y lenguaje corporativo:

La comunicación en el ámbito de la organización, constituye un mecanismo fundamental de concienciación y sensibilización a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad.

En este contexto se detallan las siguientes líneas de actuación:

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

-Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades en ACCIONA Energía.

-Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo.

-Elaborar una guía de lenguaje no sexista, común para todo ACCIONA Energía, que sea implantada en los canales de comunicación interna.

-Crear foros de comunicación interna sobre la materia.

-Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

H. Violencia de género:

En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, tendrán todos los derechos que les otorga la "Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral, además de los regulados en Convenio se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por ACCIONA Energía en el momento de la existencia de una orden judicial de protección a la mujer o bien mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

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

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto

de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.

-La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

-Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

-Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.

-No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.

-En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

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

I. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social

Se impulsará el compromiso de ACCIONA Energía con la responsabilidad social corporativa en su dimensión laboral, basado en la realización de políticas activas concretas como mejora del marco legal establecido, incorporando la igualdad de género y la diversidad como parte de una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad.

J. Otras medidas

Colaborar con organismos y fundaciones para promocionar la igualdad de oportunidades en las empresas y un desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres.

Subvencionar cursos, estudios, jornadas, actos, foros sobre responsabilidad social e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

CUARTA-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan en los términos que a continuación se detallan.

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

en su mejora.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2014 o, en su caso, hasta que sean sustituidas por otro plan de igualdad, si esto sucede antes de esa fecha.

En todo caso, ACCIONA Energía y cualesquiera de las empresas que integran la División, se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el presente Plan de Igualdad para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad prevista en esta cláusula.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, con el objeto de evaluar su impacto.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Igualdad, con carácter anual y a la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las líneas de actuación contenidas en el mismo, así como el cumplimiento de los plazos establecidos, se llevará a cabo a través de la Dirección General del Área de Administración de Recursos Humanos de ACCIONA, como Área responsable de Igualdad, y de la Comisión de Igualdad.

Área responsable de igualdad de ACCIONA:

Con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de ACCIONA en la igualdad de oportunidades, se identifica a la Dirección General del Área de Administración de Recursos Humanos como área responsable de igualdad en ACCIONA y a través de esta unidad, se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse y servirá de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

La Dirección General del Área de Administración de Recursos Humanos en materia de igualdad realizará las siguientes actividades:

- ✓ Asegurar que un sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Elaborar informes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de Igualdad, de los que se dará información y participación a la Comisión de Igualdad.
- ✓ Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que dará información y participación sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria por las partes para la consecución de los objetivos del Plan.

Comisión de Igualdad de este acuerdo:

Se creará una Comisión de Igualdad de oportunidades en el ámbito de este Plan, que impulse las líneas de actuación a realizar y su seguimiento, formada por profesionales de los distintos departamentos y con una presencia igualitaria de mujeres y hombres.

Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro miembros serán designados por ACCIONA Energía y los otros cuatro serán designados por las federaciones sindicales firmantes, dos por CC.OO. y dos por UGT.

Los firmantes del presente Plan de Igualdad nombrarán en el plazo máximo de 30 días a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad a las personas integrantes de acuerdo con esta distribución.

ACCIONA Energía se reserva la designación de un Presidente de la Comisión de Igualdad que se corresponderá con uno de los dos miembros anteriormente propuestos por la citada Dirección.

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

- ✓ Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan.
- ✓ Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- ✓ Realizar informes de seguimiento con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan proponiendo en su caso las recomendaciones que consideren oportunas.
- ✓ Recibir y canalizar a los representantes de los trabajadores, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad.
- ✓ La Comisión velará para incluir en este Plan a las empresas subcontratadas y ETT's.
- ✓ Previo Acuerdo, la representación sindical podrán realizar la formación necesaria en materia de igualdad, sin cargo a su crédito sindical.

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

CLAUSULA ADICIONAL

En las empresas que ya existiese articulado un Plan de igualdad específico (Saltos del Nansa, S.A.U. Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U. Corporación Acciona Eólica, S.A.) será de aplicación dicho Plan de igualdad, incorporando las mejoras que anualmente se fueran realizando.

CLÁUSULA FINAL

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

Los firmantes acuerdan expresamente encauzar las reclamaciones internas que pudieran surgir en materia de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades ante la empresa para su tramitación y resolución.

En este contexto las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/ O POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

En el marco de los principios, valores y compromisos éticos reflejados en el Código de Conducta de ACCIONA, la Dirección de la Empresa, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

OBJETIVOS

El presente protocolo tiene por objeto establecer en las empresas del Grupo un procedimiento de actuación para el caso de que alguna persona detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas, persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

AMBITO DE APLICACIÓN

Todas las personas que prestan sus servicios en las empresas del Grupo, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo o moral.

MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso en el entorno laboral debe partir del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de las personas a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso, por lo que adoptará las medidas necesarias en el ámbito de su responsabilidad para evitar que se produzcan conductas susceptibles de desembocar en acoso.
- Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse, se deberá consultar, por el/la responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL:

FASE DE INICIACION:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o por razón de sexo o moral), lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Código de Conducta y de la Dirección a la que está adscrito, salvo que se dirija contra dicha Dirección, en cuyo caso lo elevará al superior jerárquico de ambos, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de denunciante y persona denunciada no se mantiene vigente, con independencia de otras actuaciones que procedan en el caso de que alguna de las personas citadas haya causado baja en la Entidad.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso y cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

La Comisión del Código actuará conforme a su Reglamento de actuación y, en su caso, la Dirección receptora de la denuncia deberá informar inmediatamente a la Comisión del Código.

FASE DE DESARROLLO:

Tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior, informará a la Comisión del Código de Ética y dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones y aclaraciones convenientes en un plazo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos.

Se tomará declaración a compañeras/os o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia y con el superior jerárquico del denunciante o persona denunciada si procede.

Asimismo, se recabarán cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.). Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento.

FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION:

En función del resultado obtenido en las fases anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1.- Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual y /o por razón de sexo o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente, proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
COMISION DEL CODIGO DE CONDUCTA.

2.- Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones

observadas, proponiéndose la sanción que resulte del mismo.

3.- Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual o moral, ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y a la persona denunciada del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de propuesta de recomendación.

La conclusión y las propuestas pertinentes del proceso se comunicarán a la Comisión del Código a fin de resolver el proceso de investigación.

Si, como consecuencia de las investigaciones efectuadas, resultara, no sólo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte de la persona denunciada, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia, se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará por la Empresa la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud de la/s persona/s afectada/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar a la persona, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.