

PLAN DE IGUALDAD

Acciona FACILITY SERVICES



Índice

ANTECEDENTES	3
CLÁUSULAS	4
PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
SEGUNDA-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN	6
A. Selección y Contratación	6
B. Promoción	7
C. Retribución	8
D. Formación	8
E. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	9
F. Conciliación y corresponsabilidad	10
G. Comunicación y lenguaje corporativo	10
H. Violencia de género	11
I. Prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género	12
J. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social	12
K. Otras medidas	13
CUARTA-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: COMISIÓN DE IGUALDAD	13
CLÁUSULA FINAL	15
ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	15

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 y empleadas del Grupo, se establecen los valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades, que deben guiar el comportamiento de todas las empresas pertenecientes a la compañía.

El Código de Conducta exige un respeto estricto por la legalidad vigente y por los valores éticos que forman parte de la cultura empresarial del Grupo, 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 del Grupo en responsabilidad social en su dimensión laboral.

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

Además se fomenta una distribución más equilibrada de la plantilla y la mejora de las condiciones de trabajo promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad y a la prevención de cualquier conducta discriminatoria.

- II.** A fecha de 9 de mayo de 2009, se firmó el primer Plan de igualdad de Acciona FACILITY SERVICES junto 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 resulta dominante. Analizando los resultados obtenidos tras el fin de la vigencia del Plan, la empresa acordó con los representantes de los trabajadores prorrogar las medidas del mismo, al periodo 2013-2016, interviniendo regularmente la comisión de igualdad para hacer las correcciones y/o aportación de mejoras que consideraba oportunas al citado Plan de Igualdad durante el periodo citado.

- III.** Tras la conclusión de la vigencia de la prórroga del I Plan de igualdad, al objeto de dar continuidad a las medidas y objetivos previstos en él y seguir avanzando en la gestión de la igualdad en la empresa, se firma el presente Plan de igualdad, que permite plantear objetivos de mejora en cada área o línea de actuación.

Para ello, se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad, así como un Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad actual y evolución de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, estableciendo los mecanismos necesarios que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en su ámbito de aplicación.

- IV.** El Plan de igualdad, se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible del Grupo.
- V.** 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 específicos de seguimiento y evaluación.
- VI.** En el marco del presente Plan de igualdad, se refuerza nuevamente la difusión del Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo de aplicación en el Grupo, 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.
- VII.** Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en su ámbito de aplicación, han logrado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación.

CLÁUSULAS

PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a Acciona FACILITY SERVICES, S.A. así como a las empresas participadas por esta, directa o indirectamente, con un porcentaje superior al 50%, siempre y cuando estén vinculadas a la negociación colectiva del sector o al ámbito de legitimación de las federaciones sindicales firmantes.

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.

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 2020.

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 los convenios colectivos 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 entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización
- Favorecer una distribución más equilibrada de género en la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina en los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo, posibilitando el acceso de mayor número de mujeres en las áreas y niveles donde se encuentren menos representadas, especialmente en lo relativo a puestos de responsabilidad.
- 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 garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social con las empleadas y empleados de ACCIONA, difundiendo 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, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

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

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

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

A. Selección y Contratación

Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las áreas o niveles menos representados.

A efectos de lo regulado en el presente plan de igualdad deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, 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.

Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, utilizando un lenguaje no sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo.

Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todos/as los/as que intervienen en los procesos de selección y contratación.

Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general.

Ampliar los métodos de selección para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.

En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, las entrevistas de salida concretaran los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación.

Garantizar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos en materia de selección y contratación, se extiendan a todas las zonas y divisiones afectadas por el presente Plan de igualdad, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de selección.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número y porcentaje de contrataciones desglosado por género y grupo profesional
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por género y grupo profesional

B. Promoción

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

Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios en todas las zonas y divisiones, afectadas por el presente Plan de igualdad.

Continuar con el diseño de programas formativos con criterios de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor.

Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número y porcentaje de promociones desglosado por género y grupo profesional
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado movilidad interna
- Cumplimiento de objetivos del Plan Director de Sostenibilidad en relación a la presencia de mujeres en puestos de gerencia (División).

C. Retribución

Garantizar que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.

Valorar la puesta en marcha e implantación de mecanismos de seguimiento para detectar la existencia de posibles brechas salariales, analizar los datos y proponer medidas en su caso, sin perjuicio de la negociación colectiva.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Datos de aproximación a los salarios medios desagregados por género a partir de una escala de porcentajes distribuida por tramos.

D. Formación

El compromiso del Grupo 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 todos los trabajadores y trabajadoras 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 el Grupo, para coadyuvar a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan.

Como líneas de actuación se proponen las siguientes:

- Garantizar que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación (excedencia por motivos familiares, permiso de maternidad, permiso de paternidad, etc..) cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
- Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad y prevención de discriminación, incluyendo la continuidad en la realización de acciones formativas dirigidas a mandos y responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos de Recursos Humanos, realizando un seguimiento periódico del número de personas formadas.
- Procurar en la medida de lo posible que las acciones formativas se desarrollen dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.
- Llevar 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.
- Procurar incorporar en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de horas formativas ofrecidas a mujeres y hombres desglosadas por grupo profesional y tipología formativa
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido acciones de formación sobre igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación.

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, redactado en función de las características de la empresa (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.

Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, el/la instructor/a nombrada a tal efecto, ofrecerá a la persona denunciante, en un escrito «ad hoc» la posibilidad de participación y asesoramiento de los representantes de los trabajadores de la Comisión del Plan de Igualdad durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias.

La persona denunciante deberá firmar el escrito y entregarlo a el/la instructor/a del expediente con su decisión de contar, o no, con la presencia de los representantes de la Comisión.

Los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad, entre los miembros de la parte social de la Comisión de Igualdad, nombrarán un/a representante, por cada sindicato, que actuará a requerimiento de la persona denunciante con las funciones encomendadas en el presente artículo.

Este/a representante podrá contar con el apoyo de asesores técnicos de los Departamentos de Mujer e Igualdad de las Federaciones de los Sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad con el objeto de asegurar un correcto asesoramiento sindical, laboral y jurídico a la persona denunciante.

F. Conciliación y corresponsabilidad

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 maternidad.

Asimismo, se garantizará que todo el personal es conocedor de las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición de la plantilla a través de acciones informativas y de divulgación y a su vez, se fomentará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

Se considerará la implantación gradual de medidas de conciliación como las siguientes:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada habitual.
- Se potenciará el uso de herramientas tecnológicas de comunicación para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

En base a las circunstancias organizativas y productivas, en cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de permisos por maternidad y número de casos en los que se ha cedido el permiso al otro progenitor
- Número de permisos de paternidad
- Número de reducciones de jornada solicitadas por mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares
- Número de excedencias de mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares.

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:

- Aumentar la difusión del contenido del presente Plan de igualdad para un mayor acceso al mismo por parte de la plantilla.

- Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades.
- Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo.
- Poner a disposición de la plantilla un “Buzón de igualdad” habilitado en la intranet para canalizar posibles sugerencias y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito.
- Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades.

H. Violencia de género:

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

En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por el Grupo 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:

- 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 ACCIONA 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 la empresa 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.

Asimismo se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa en relación a las víctimas de violencia de género.

La empresa se compromete a que todos los temas relacionados con las trabajadoras víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

I. Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.

Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso.

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

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

J. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social

Se impulsará el compromiso del Grupo 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.

K. 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.

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 la representación de los trabajadores, 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 2020, iniciándose los trabajos de negociación del siguiente Plan, siempre que sea posible, con una antelación de seis meses antes del fin de la vigencia del presente Plan. No obstante se prevé la renovación automática del mismo si no existe denuncia expresa por alguna de las partes, considerándose renovado tácitamente por un año más, hasta que sea sustituido por otro plan de igualdad.

En todo caso, las partes 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, se llevará a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos (o unidad que la sustituya, en su caso) y de la Comisión de igualdad.

Área responsable de igualdad:

Con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa en la igualdad de oportunidades, se identifica a la Dirección de Recursos Humanos como área responsable de igualdad y a través de esta unidad, se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse, sirviendo 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 de Recursos Humanos en materia de igualdad realizará las siguientes actividades:

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

Comisión de igualdad:

La Comisión de igualdad de oportunidades en la empresa, integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro miembros son designados por la empresa y los otros cuatro designados por las federaciones sindicales firmantes (dos por cada federación sindical), impulsará las líneas de actuación a realizar y su seguimiento y estará formada por profesionales de los distintos departamentos, con una presencia igualitaria en la medida de lo posible de mujeres y hombres.

Acciona FACILITY SERVICES se reserva la designación de un Presidente de la Comisión de igualdad que se corresponderá con uno de los cuatro 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.

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

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, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En prueba de conformidad, se firma por triplicado ejemplar junto con el anexo, en el lugar y fecha indicados.

Madrid a 18 de enero de 2017,

Acciona FACILITY SERVICES

Fdo:

Fdo:

CC.OO Construcción y Servicios:

Fdo:

Fdo:

FeSMC UGT:

Fdo:

Fdo:

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

I. Definición de conceptos.

1. Acoso sexual.– Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español). No será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2. Acoso moral o mobbing.–Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. No debe confundirse el acoso moral con otras figuras como el «burn out» o síndrome del quemado en el trabajo (estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicado el trabajador durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente), el estrés, la fatiga mental, etc.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero –acoso vertical y horizontal–. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo obligado descartar como «mobbing» los supuestos de roces laborales o simples desacuerdos o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, que responden a inevitables y naturales confrontaciones propias de la relación humana y, más específicamente de la surgida como consecuencia de la relación laboral o situación profesional.

-La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

-La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing».

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

-Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

-Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p. ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

-Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

-Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

II. Objetivo.

En primer lugar, 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. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en las empresas del Grupo un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado detecta o considera que es objeto de acoso laboral, 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 o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., 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.

III. Ámbito de actuación.

Todos los trabajadores 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 o moral.

IV. Medidas de carácter previo.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en nuestra Empresa posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente 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 los trabajadores 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 laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

- Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico, quien valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

-Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el 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.

V. Procedimiento en caso de existencia de un acoso laboral.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

Fase de iniciación.—Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual 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 ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados 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.
- 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.—En el ámbito laboral y tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Informará a la Comisión del Código de Ética.
- Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo 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 compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
- Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.
- Recabará 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 podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.
- Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias.

Fase de finalización o resolución.—En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
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 al denunciado 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 del denunciado, 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 del/de los empleado/s afectado/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 al trabajador, 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.