

MADRID. 19 DE ABRIL DE 2017

II PLAN DE IGUALDAD

Y

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO



ÍNDICE

PLAN DE IGUALDAD	5
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO	29

II PLAN DE IGUALDAD

REUNIDOS

De una parte, **D. Luis Nogueira Miguelsanz**, en nombre y representación de las Empresas del Área de construcción de ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, S.A., que comprende, entre otras, DRAGADOS, S.A.,TECSA, S.A., GEOCISA,S.A., VIAS Y CONSTRUCCIONES, S.A, DRACE INFRAESTRUCTURAS, S.A., IRIDIUM CONCESIONES DE INFRAESTRUCTURAS, S.A., COMUNIDADES GESTIONADAS, S.A. y por extensión a todas las que se pudieran crear durante la vigencia del presente acuerdo dentro de dicha actividad y les sea de aplicación el Convenio General del Sector de la Construcción , en cualquiera de sus ámbitos, sin perjuicio de que cada una de ellas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores. En adelante, en el presente documento, denominada Empresa.

Y de otra,

D. Vicente Sánchez Jiménez, en nombre y representación de la Federación Estatal de CCOO de Construcción y Servicios.

D. Pedro Luis Hojas Cancho, en nombre y representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA

D. Jacinto Pulido Carrasco, en nombre y representación de S.S.N. de CSI.F Construcción-Grupo ACS

Reconociéndose ambas partes legitimación y capacidad para firmar el presente Acuerdo,

DICEN

1.- INTRODUCCIÓN

La empresa, que cree en la implantación de la igualdad de derechos entre todas las personas y una vez finalizado el I Plan de Igualdad, sigue apostando por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación de ningún tipo, que constituyen principios básicos de nuestra organización.

Es por ello, que tanto la empresa como los representantes de los sindicatos firmantes del presente Plan han alcanzado un nuevo acuerdo con objetivos específicos en materia de igualdad de trato, incorporando actuaciones que se pretenden adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, concretados, todos ellos, en este II Plan de Igualdad del Área de construcción del Grupo ACS.

Tras la realización de un nuevo Diagnóstico de la situación de la empresa, superado el I Plan de Igualdad, se han detectado las áreas de actuación en las que seguir trabajando conjuntamente, junto con otras nuevas áreas donde se han establecido nuevos objetivos y estrategias que se han incluido en este II Plan de Igualdad, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Igualmente sigue formando parte del II Plan de Igualdad, un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, con el objetivo de evitar cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o trato discriminatorio, concienciando a todos/as los trabajadores/as sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, puedan percibirse como actitudes de acoso e implementando las medidas necesarias para que este tipo de conductas no se produzcan en el seno de nuestras organizaciones.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Es objetivo del presente Plan de Igualdad establecer un conjunto ordenado de medidas que permitan lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones acordadas entre las partes, estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos básicos, tales como:

- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en la Empresa.
- Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Excluir cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

El ámbito personal del presente Plan de Igualdad se refiere al Área de Construcción de ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS,

S.A. y vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de sus centros de trabajo que tenga o pueda tener en el futuro en España.

La Empresa podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente, se podrán establecer acciones distintas a las aquí pactadas en aquellos centros de trabajo en los que pudiese resultar necesario.

En ambos casos se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento para su negociación.

Con anterioridad se ha realizado un Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos y propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

3.- ÁREAS DE ACTUACIÓN

El presente capítulo recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del denominado Diagnóstico de Situación.

Asimismo, se incorporan, en el presente apartado, las acciones que se pretenden adoptar, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

A) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal

- 1. Objetivo (selección, contratación):** Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos en la selección y contratación, garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades

entre hombres y mujeres valorando las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional, fomentando la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde estén menos presentes.

En consecuencia, eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección y contratación.

2. Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

2.1. La Empresa garantizará que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia:

- Los anuncios (i) harán referencia a ambos sexos o (ii) se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos “Interesados/as dirigirse a...”, (iii) lo mismo ocurrirá cuando el término empleado sea neutro.
- Con carácter semestral, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

2.2. Promover una presencia equilibrada hombre-mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

2.3. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

2.4. Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

2.5. Eliminar, de los procesos de selección, preguntas sobre cuestiones personales tales como estado civil, fecha de

matrimonio, número de hijos/as etc..., así como cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del/de la candidato/a.

- 2.6. Mantener como criterios de valoración del/de la candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.
- 2.7. Transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la Empresa a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección, para su conocimiento y aplicación respecto a los procesos de selección encargados por esta Empresa.
- 2.8. Establecer medidas que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).
- 2.9. Mantener una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.
- 2.10. Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan, únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- 2.11. Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, especialmente con respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.

2.12. Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, participando en acciones de sensibilización y haciendo hincapié en que el sector de la construcción está abierto al colectivo femenino.

2.13. Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación.

B) Acciones a adoptar en materia de salario

1. **Objetivo:** Garantizar que el salario de los/as trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad así como de las aptitudes/habilidades/logros profesionales de cada trabajador/a en particular, sin discriminación alguna por razón de sexo.

2. **Acciones:** De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

2.1 Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona, y estará basada en la valoración de los puestos de trabajo y en las aptitudes/habilidades/logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos, de manera que la diferencia salarial entre géneros tienda a reducirse.

C) Acciones a adoptar en materia de formación

1. **Objetivo:** Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

2. Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la ejecución de las siguientes acciones:

- 2.1. Asegurar que todos/as los/as empleados/as de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido o reducida su jornada laboral por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tengan conocimiento de que pueden acceder a los mismos.
- 2.2. Potenciar acciones formativas con horario flexible.
- 2.3. Mantener el puesto a desempeñar y el grado de responsabilidad como los criterios más relevantes a la hora de decidir qué empleados/as deben recibir los diferentes cursos de formación.
- 2.4. Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.
- 2.5. Posibilitar acciones formativas que enriquezcan el desarrollo profesional y faciliten la promoción.
- 2.6. Impulsar el acceso a la Intranet para que todo el personal pueda conocer la información relativa a la formación.
- 2.7. Formar a todos/as los/as trabajadores/as, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos, así como a las nuevas incorporaciones, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por hombres y mujeres.
- 2.8. A su incorporación, las personas que cesaron en su actividad profesional por motivos de conciliación familiar realizarán los cursos que se hayan llevado a cabo durante su ausencia,

relacionados con su puesto de trabajo, cuando vuelvan a ser convocados.

D) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo

1. **Objetivo:** Que todos/as los/as empleados/as de nuestra Empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

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.

2. **Acciones:** De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- 2.1. Mantener los beneficios establecidos en materia de jornada y horario reconocidos a nivel convencional o contractual.
- 2.2. Garantizar que el permiso de paternidad sea disfrutado por el progenitor que corresponda, a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos.
- 2.3. Concienciar a los mandos de la importancia de disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas.
- 2.4. Avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad.
- 2.5. Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

- 2.6. Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
- 2.7. Se potenciará que las reuniones de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral de cada centro.

E) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional

1. **Objetivo:** Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad, de tal modo que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la Empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

2. **Acciones:** De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:
 - 2.1. Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
 - 2.2. Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos: titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
 - 2.3. Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de evaluar las posibilidades de promoción de candidatos/as, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género

que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

- 2.4. Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los/as candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.
- 2.5. Garantizar que los/as trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.
- 2.6. Garantizar que el personal con reducción de jornada mantenga sus responsabilidades y competencias profesionales, no siendo en ningún caso una limitación para su desarrollo profesional.
- 2.7. La empresa garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso de hombres y mujeres a las acciones que se vayan a realizar tendentes a lograr el desarrollo y promoción profesional, potenciando el género menos representado.

F) Acciones a adoptar en materia de Conciliación

1. **Objetivo:** Establecer medidas prácticas que permitan, a hombres y mujeres, compatibilizar su vida personal y profesional.
2. **Acciones:** De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:
 - 2.1. Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para el/la trabajador/a.
 - 2.2. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad, paternidad y

cuidado de familiares, no podrán implicar ningún tipo de discriminación.

- 2.3. La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- 2.4. Que, como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, los/as trabajadores/as pueden optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.5 de ET, a fijar un porcentaje de reducción de jornada calculado en cómputo anual de tal forma que no tenga que materializarse, necesariamente, ni los viernes ni durante la jornada intensiva en los centros de trabajo donde la hubiese.
- 2.5. Se mantendrá el mismo puesto de trabajo, y en el mismo lugar, durante el período de embarazo y lactancia, a no ser que interfiera con su condición de gestante y lactante.
- 2.6. Se podrán establecer fórmulas en cada centro de trabajo que permitan flexibilidad de horario de entrada y/o salida y que favorezcan la conciliación familiar, en el ámbito de la representación legal de los trabajadores y la empresa.

G) Protocolo para la Prevención y actuación en los casos de acoso

1. **Objetivo:** Establecer un procedimiento para la adopción de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.

2. **Acciones:**

- 2.1. A la firma del presente Plan de Igualdad junto con el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, la Empresa los difundirá a toda la plantilla por los medios adecuados.

- 2.2. Se garantizará la accesibilidad del Protocolo a todos los empleados y empleadas. A tal efecto, el documento y su entrada en vigor se difundirán por correo electrónico, quedando asimismo, disponible en la Intranet de la empresa.
- 2.3. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- 2.4. Se impartirá formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso para el desempeño adecuado de sus funciones.
- 2.5. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- 2.6. Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

H) Comunicación y lenguaje no sexista

1. **Objetivo:** Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

Sensibilizar a los/as trabajadores/as acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Dar a conocer la existencia del presente Plan a todos/as los/as trabajadores/as, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

2. **Acciones:** Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

- 2.1. Realizar una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención del Acoso, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

2.2. Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos.

2.3. Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre, suprimiendo cualquier documento o representación con contenido sexual.

I) Salud y Prevención de Riesgos Laborales

1. **Objetivo:** Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral de todos/as los/as trabajadores/as, incorporando la perspectiva de género.

2. **Acciones:**

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

2.2. Disponer 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, al que se dará máxima difusión.

J) Acciones a adoptar en materia de violencia de género

1. **Objetivo:** Garantizar una protección adecuada en el ámbito laboral suficiente para la salud y seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- 2. Acciones:** De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:
- 2.1. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los dieciocho meses, sin pérdida de derechos contractuales.
 - 2.2. La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la 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 traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, pudiendo ser prolongado hasta los nueve meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
 - 2.3. Posibilidad de reducir la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y disponer de 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 período de tiempo necesario para normalizar su situación.
 - 2.4. 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, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
 - 2.5. Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- 2.6. El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la persona víctima de la violencia de género de los derechos anteriormente citados, conforme establece la legislación vigente.

4.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Plazo

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse éstas hasta nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente.

Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo y por la Empresa.

Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del tercer plan.

A partir del primer año, y con carácter anual, la Empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar el alcance de las medidas y establecer las estrategias para el año natural siguiente.

En todo caso, las partes se reservan la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento para negociar la revisión del mismo.

Calendario de Actuaciones

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas se establecerá un cronograma de actuación, en el que se fijará el período de desarrollo de los indicadores establecidos en cada medida.

Anualmente, del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte del Responsable de Igualdad, que será presentado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones, que se someterá a la Comisión de Seguimiento, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusión de las mismas en la organización.

Responsable de Igualdad

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de Igualdad en la Empresa, quién dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Asegurar que el Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se establece, se implanta y mantiene, de acuerdo con los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.
- Informar a la Dirección de la Empresa y a la Comisión de Seguimiento sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase necesarias.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico y final de conclusiones del Plan de Igualdad.

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

Comisión de Seguimiento

Los firmantes del Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de dos meses, la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, que se reunirá de manera ordinaria, cada seis meses y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión estará constituida por dos miembros por cada una de las representaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo y de forma paritaria por parte de la Empresa.

El responsable de Igualdad de la Empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores así como su revisión anual como consecuencia de la evolución de los mismos. Para ello en la primera reunión se acordará un cronograma de actuaciones.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar de forma anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Elaboración, revisión y corrección del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y trato discriminatorio.
- Recibir y canalizar a los representantes de los/as trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La Empresa y la Comisión de Igualdad mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

5.- 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, operando cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

Y en prueba de conformidad, se firma por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

Representación Sindical:

Por la Federación Estatal de CCOO de Construcción y Servicios:

D. Vicente Sánchez Jiménez

Por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA:

D. Pedro Luis Hojas Cancho

Por S.S.N. de CSI.F Construcción-Grupo ACS:

D. Jacinto Pulido Carrasco

Por la Empresa:

D. Luis Nogueira Miguelsanz

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

El contenido del presente Protocolo persigue:

- Establecer medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.
- Facilitar que los empleados/as puedan identificar cualquier situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.
- A tal efecto, se concienciará a nuestra plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, como un riesgo laboral de carácter psicosocial.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo) que permita investigar y, en su caso, sancionar las posibles situaciones de acoso.

Artículo 2. Ámbito de aplicación y Vigencia

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida desde su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones después de la negociación correspondiente.

El contenido del presente documento deberá observarse por todos los/las trabajadores/as pertenecientes a las empresas del área de construcción de ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, S.A. que comprende, entre otras, DRAGADOS, S.A.,TECSA, S.A., GEOCISA, S.A., VIAS Y CONSTRUCCIONES, S.A, DRACE INFRAESTRUCTURAS, S.A., IRIDIUM CONCESIONES DE INFRAESTRUCTURAS, S.A., COMUNIDADES GESTIONADAS, S.A. y, por extensión, a todas las que se pudieran crear durante la vigencia del presente protocolo dentro de dicha actividad y les sea de aplicación el Convenio General del Sector de la Construcción, en cualquiera de sus ámbitos, sin perjuicio de que cada una de ellas alcance o no la cifra de 250 trabajadores. En adelante, en el presente documento, denominada Empresa.

Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Empresa o fuera de ellas.

CAPÍTULO II. Conceptos

Con la finalidad de prevenir y evitar cualquier situación de acoso, hemos considerado esencial el incorporar al presente Protocolo, una breve explicación de qué se entiende por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y trato discriminatorio. De esta forma, estamos contribuyendo a que nuestros trabajadores/as puedan tomar conciencia de que ciertos comportamientos o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivas, pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

Artículo 3. Acoso laboral o mobbing

El acoso laboral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que el empleado/a afectado/a termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, hemos de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación aislada desagradable que se produzca entre los trabajadores/as, puede calificarse como acoso laboral o “mobbing”.

En definitiva, el acoso laboral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el/la empleado/a (no asignarle tareas; asignarle tareas degradantes; aislarle respecto a sus compañeros/as; comentar su trabajo de forma malintencionada etc...)

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

En consecuencia, quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

Por ello, las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo sólo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos produzcan amenaza de daño de carácter laboral, psíquico y/o físico al/a la trabajador/a o los/las trabajadores/as afectados/as.

Artículo 4. **Acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y trato discriminatorio**

4.1 **Acoso sexual**

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En definitiva, se entiende por acoso sexual en el trabajo, toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, no deseada, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, muy especialmente, cuando el/la trabajador/a afectado/a ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento. En determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución. En la práctica, dicho comportamiento puede traducirse en: conductas físicas, verbales y no verbales, de naturaleza sexual, tales como: agresiones físicas, incriminaciones o proposiciones sexuales molestas, obscenas, así como mensajes de carácter ofensivo y/o de contenido sexual.

Estas conductas pueden provenir de cualquier persona vinculada al ámbito laboral de la propia Empresa.

4.2 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Podrán ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
- Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria o con fines degradantes.

- Conductas que supongan un menoscabo a la dignidad de las personas—porque las tareas que realizan no se ajustan al estereotipo impuesto cultural o socialmente.

4.3. Trato Discriminatorio

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador/a o grupo de trabajadores/as por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas etc...

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

CAPÍTULO III. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio

Con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso en el seno de la Empresa, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores convienen en establecer las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de acoso contra cualquier trabajador/a de la Empresa.

La Empresa se compromete a proporcionar a todos sus empleados/as un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Artículo 5.- **Definiciones**

5.1. Persona Denunciante:

Persona que presenta la denuncia ya sea la persona acosada o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

5.2. Persona denunciada:

Persona contra la que se presenta la denuncia.

5.3. Mediadores:

La Dirección de Personal nombrará a dos Mediadores, un hombre y una mujer, a quien deberán dirigirse los trabajadores/as, para informar de una posible situación de acoso laboral, sea cual fuere su origen.

Los Mediadores contarán con formación en materia de acoso laboral y con una reconocida trayectoria en la organización.

5.4. Representación de la persona denunciante:

Persona de la Empresa elegida por la persona denunciante, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

5.5. Representación de la persona denunciada:

Persona de la Empresa elegida por la persona denunciada, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

5.6. Comité de ética:

Se constituirá un Comité de Ética que se ocupará de velar por el cumplimiento de los estándares de conducta contenidos en el presente Protocolo de Acoso, así como de resolver cualquier interpretación o duda que pudiere surgir respecto al contenido de este documento.

El Comité de Ética es un órgano colegiado que se erige como máxima autoridad, dentro del ámbito empresarial, a la hora de valorar las posibles situaciones de acoso y trato discriminatorio. Dicho Comité estará compuesto por:

- Dos Mediadores

- Dos miembros de la Dirección de Personal
- Un Representante Legal de los Trabajadores, elegido de entre los Sindicatos firmantes del Plan.

El comité de Ética funcionará por un sistema de mayoría y tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado por los Mediadores.

Adicionalmente, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la observancia del contenido del Protocolo.
- Resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
- Proponer la revisión de este Protocolo a la Dirección de la empresa.

Los miembros del Comité de Ética deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán instruir estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Artículo 6. Fases del Procedimiento

6.1. Denuncia

Si un trabajador/a de la empresa estima estar padeciendo una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, tiene el deber de dirigirse a la figura de los Mediadores y ponerlo en su conocimiento para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias.

Previamente, la persona denunciante podrá solicitar apoyo a la Representación Legal de los Trabajadores, si así lo estima oportuno.

Asimismo, los superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso respecto a sus subordinados, informando, en su caso, sobre cualquier conducta reprobable a la Dirección de Personal.

Por tanto, todo afectado por cualquiera de las conductas mencionadas en los artículos 3 y 4, deberá ponerlo en conocimiento de los Mediadores por escrito o a través del correo electrónico con el fin de trasladarlo al Comité de Ética y adoptar, a la mayor brevedad posible, las acciones cautelares y disciplinarias pertinentes.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Firma del denunciante en prueba de conformidad.

La persona denunciante recibirá un acuse de recibo de la recepción de su denuncia por parte del Mediador/a.

6.2. Investigación

En caso de que la persona denunciante decida poner en conocimiento de los Mediadores los hechos ofensivos de los que está siendo objeto en el curso de la relación laboral, se adoptarán las medidas cautelares y se abrirán las diligencias de investigación que, en su caso, resultaren convenientes, al objeto de esclarecer y, en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado en el trabajo.

Recibido dicho escrito, los Mediadores analizarán su contenido y, a continuación, mantendrán una reunión con la persona denunciante, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco

claros en su declaración escrita. La persona denunciante podrá hacerse acompañar de su representante.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con la persona denunciante a los efectos de que ésta confirme la realidad, exactitud y absoluta veracidad de sus manifestaciones. Se levantará un acta por cada una de las reuniones que se celebren.

En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros compañeros/as que sean narrados por la persona denunciante, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia o banalice sobre los hechos que están siendo descritos por la persona denunciante.

Durante esta fase, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A este respecto, la información suministrada a través de testigos y/o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

Si fuese posible, los Mediadores deberán citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, los Mediadores, citarán a la persona denunciada para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada podrá hacerse acompañar de su representante.

Durante la tramitación del expediente, la Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Ética, podrá adoptar medidas preventivas consistentes en:

- Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo y dicha separación fuese aconsejable dada la proximidad de los puestos de trabajo

- Suspensión de empleo de la persona denunciada en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conllevará pérdida de salario.

Finalmente, los Mediadores, quienes desde un principio podrán ir comentando el caso en el Comité de Ética, concluirán su fase de investigación con la elaboración de un informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia, que será elevado al Comité de Ética, con el fin de valorar si los comportamientos de la persona denunciada son constitutivos o no de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

6.3. Resolución

Una vez elevado al Comité de Ética el informe de los mediadores, éste se reunirá y decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

El Comité de Ética informará a las personas afectadas de las conclusiones alcanzadas.

El Comité de Ética informará a la Representación Legal de los Trabajadores designada por los afectados, sobre cualquier decisión que se adopte en relación al caso sometido a su valoración.

6.4. Procedimiento disciplinario

La empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

El tiempo transcurrido desde el inicio del procedimiento hasta su resolución final no podrá ser superior a dos meses, salvo pacto contrario entre las partes, sin superar, en ningún caso, los cuatro meses.

CAPÍTULO IV Cuestiones generales.

Artículo 7. Deber de sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento. Para ello la Empresa y personas implicadas se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y la debida discreción en relación al caso de que se trate.

Artículo 8. Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Artículo 9. Prohibición de trato adverso.

La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.

Artículo 10. Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso. A tal efecto, el documento y su entrada en vigor se

difundirá por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o trato discriminatorio. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas especiales de divulgación respecto a los trabajadores/as sin acceso a los medios telemáticos de la empresa.

La Dirección de Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

Artículo 11. **Información a la Comisión de Seguimiento.**

Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los casos de acoso, las conclusiones de la investigación y las acciones adoptadas.

CAPÍTULO V. Cambios en la aplicación del presente documento y otras consideraciones

La Dirección de la Empresa, en orden a facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso, se reserva el derecho a modificar, previa negociación y consenso con la Comisión de Seguimiento, las modificaciones del procedimiento establecido en función de los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren producirse o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.

Y en prueba de conformidad, se firma por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

Representación Sindical:

Por la Federación Estatal de CCOO de Construcción y Servicios

D. Vicente Sánchez Jiménez

Por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA

D. Pedro Luis Hojas Cancho

Por S.S.N. de CSI.F Construcción-Grupo ACS

D. Jacinto Pulido Carrasco

Por la Empresa:

D. Luis Nogueira Miguelsanz

