



Acciona

Facility Services

PLAN DE IGUALDAD DE ACCIONA FACILITY SERVICES

INTRODUCCIÓN

En Acciona Facility Services, S.A., siempre ha existido una inquietud social importante, como prueba nuestra apuesta por la sostenibilidad y la protección de nuestro medio ambiente tan importante en nuestra imagen corporativa. También tenemos una gran sensibilidad por los temas de principios y valores éticos, tendentes a obtener una cultura de empresa que potencie el respeto a nuestros empleados, y que se evidencia por ejemplo en el CANAL ETICO, por el cual, todos y cada uno de nuestros trabajadores se puede comunicar con nuestra organización para hacerle llegar las cuestiones que considere oportunas sobre temas de comportamiento y actitudes éticas. También cabe resaltar la certificación SA 8000 de Responsabilidad social, ya que fuimos la primera empresa del sector en tener dicha certificación, así como la OHSAS 18.001 sobre temas de seguridad y salud laboral de nuestros trabajadores.

Por todo ello, es vocación de la Empresa ACCIONA FACILITY SERVICES avanzar en la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de su organización.

También cabe resaltar que las partes firmantes han llevado una larga trayectoria de negociación, tanto en convenios colectivos como pactos de empresa, por lo que es claro el buen entendimiento y la experiencia alcanzada en sus relaciones y que han hecho que se tenga, por todas las partes, el convencimiento de su responsabilidad dentro del dialogo social.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se presenta como una oportunidad estratégica para gestionar la diversidad como fuente de ventaja competitiva y como objeto de sostenibilidad, desde una perspectiva social y de gestión de recursos Humanos.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con las representantes legales de los trabajadores.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El art. 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En los meses de abril y mayo de 2008, y con el objeto de ver la realidad de la Compañía en este tema, se realizó el **“Diagnostico de igualdad de genero en Acciona”**, recurriendo para ello a CR WORKS Responsabilidad Corporativa, en colaboración con Sagardoy Abogados, terminando el proyecto en junio de 2008.

DIAGNOSTICO:

En este Diagnostico se detectaron situaciones donde nuestro posicionamiento en la igualdad entre hombres y mujeres era positivo, si bien, como es lógico, afloraron situaciones mejorables que debíamos gestionar, que son las que han servido de referencia para este Plan.

Este Plan de Igualdad establece los objetivos que nos hemos planteado, una serie de medidas a tomar para su consecución, desarrolla el procedimiento en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo y, crea y define la Comisión de Seguimiento.

OBJETIVOS:

- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.

- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad que, aun tendiendo su origen en factores culturales o sociales, pudieran existir en la empresa.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, asegurando que la gestión de Recursos Humanos sea conforme a los mismos.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Avanzar de manera gradual en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Organización.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de ACCIONA FACILITY SERVICES, fomentando el principio de oportunidades y mejorar la vida de sus empleados y de sus familias.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.

ACCIONES A TOMAR:

Selección

- Eliminar del documento de *solicitud de ingreso* la referencia al estado civil, y de los *impresos de reclutamiento* las referencias al sexo, estado civil y otros requerimientos de información personal del candidato como si está en estado etc
- Incluir en los documentos de contratación de la empresa consultora la exigencia de guardar criterios de igualdad en la selección de mujeres y hombres.
- Promover acuerdos con Universidades para favorecer la captación preferencial de candidatas con talento y potencial para posiciones o niveles con infrarrepresentación femenina que permitan cubrir puestos de responsabilidad de manera progresiva y utilizando como factor de atracción la apuesta de ACCIONA por la igualdad de oportunidades (Campaña: "Creceámos en igualdad")
- Para el personal de Estructura, elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con los seleccionados definitivos
- Para el personal de Estructura, documentar las desestimaciones por no superación del periodo de prueba incorporando la perspectiva de género.

Promoción

- Para el personal de administración, y dirección, elaborar un registro de candidaturas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada promoción y relacionarlos con los que finalmente han sido promocionados.
- Prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación presente y futura.
- Elaborar el seguimiento de la distribución por sexo de las promociones realizadas en el resto de ámbitos.

Formación

- La detección de las necesidades de formación se llevará a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Se fomentará la formación en el personal femenino, para ello se contabilizará las horas de formación por sexos que se realice en cada plan formativo que desarrolle la empresa.
- Se fomentará la formación en horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia a la formación contenida en el Plan Anual de Formación, por parte del colectivo de mujeres, que se encuentren con las cargas familiares o imposibilidades en materia de conciliación.

Retribución

- Establecer indicadores de las retribuciones por categorías y antigüedades, en relación con el sexo, para tutelar las posibles diferencias que pudieran aparecer.

Conciliación de la vida laboral personal y familiar

- Difundir la ley de conciliación de la vida familiar y laboral
- Asesorar sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestros trabajadores
- Autorizar, en lo posible, los permisos no retribuidos que soliciten para la mejor conciliación familiar.
- Fomentar las reuniones por audio conferencia para evitar viajes y desplazamientos
- Las partes firmantes fomentaran en los convenios colectivos que negocien, que se incluyan temas como la acumulación de la hora de lactancia, flexibilidad en el disfrute de los permisos por paternidad, y otras medidas encaminadas a la mejor conciliación de la vida familiar y que puedan ser asumidas por las partes.

Salud en el Trabajo

El departamento de seguridad y salud de las personas, tiene entre sus prioridades la protección del colectivo de personas embarazadas. Es por ello que se adoptaran las siguientes acciones:

- Promover y fomentar en la organización las situaciones de IT por riesgo de embarazo cuando existe el mínimo riesgo o constancia del mismo en las trabajadoras.
- Evaluar los puestos de trabajo de forma general y específicos, con el objeto de ampliar conocimiento del mismo y reducir la posibilidad de sufrir un accidente y/o enfermedad profesional con especial atención a los casos de embarazo y lactancia.

Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Acciona Facility Services, S.A. tiene creado un procedimiento para todo tipo de acoso, donde se establece el sistema de comunicación, basado en la SA 8000 de responsabilidad social y demás legislación en temas de Prevención de riesgos Laborales, la participación del Departamento de Seguridad y Salud y Relaciones Laborales, la de la RLT. Queda establecida también la confidencialidad en su gestión.

Además de este procedimiento, y para fomentar la igualdad se realizaran las siguientes acciones:

- Incluir en cursos de formación a mandos intermedios el tema de la prevención del acoso.
- Reflejar de forma expresa en los documentos de comunicación internos como declaración de principios, el compromiso de la Organización por erradicar cualquier tipo de conducta de acoso, reforzando su prohibición y garantizando la tutela empresarial de las situaciones de acoso y la defensa del derecho de los empleados a ser tratados con dignidad
- Establecer los correspondientes indicadores sobre el número de denuncias producidas, requerimientos de la administración, demandas judiciales etc que hayan por este tema de acoso sexual o por razón de sexo, así como la cuantificación económica, indemnizaciones, sanciones, etc , que por este tema se tenga que hacer frente llegado el caso

Comunicación

- Incluir la igualdad de género dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo en el proceso de toma de decisiones (principios), como eje de su cultura empresarial (misión) y como guía en su forma de actuar (valores) De este modo la igualdad de género debería de incluirse en los principios, misión y valores de la Organización en su Memoria de Sostenibilidad
- Comunicar a toda la plantilla los beneficios de la igualdad de género, entre otras en las áreas de selección y retención del talento, reducción de los costes, innovación y/o marketing, de modo que contribuyan al posicionamiento de ACCIONA como "marca de empleador"(Employer branding)
- Crear canales de comunicación, como buzones de sugerencias etc que permitan encontrar mejoras en materia de igualdad.

Campo de aplicación funcional, personal y temporal:

El presente Plan de Igualdad, será de aplicación a Acciona Facility Services, S.A. y a todos los empleados y trabajadores de la misma, así como a las empresas participadas por esta, directa o indirectamente, con un porcentaje superior al 50%.

El presente Plan de Igualdad, que por su propia naturaleza debe ser dinámico, perfeccionándose en su desarrollo en el tiempo, no debe entenderse como un texto cerrado e inamovible, pero si que tiene un carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2012, o hasta que sea sustituido por otro si así fuera conveniente.

A partir del primer año de aplicación de este Plan de igualdad, y anualmente, la empresa confeccionara la evaluación de la situación, para valorar el alcance de las medidas y poder programar la estrategia del año siguiente.

Seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa designara una persona como responsable de este tema, quien tendrá la función de velar por la aplicación de lo aquí establecido, solicitar los indicadores y aportarlo a las partes.

También deberá informar a la empresa sobre la marcha del sistema de gestión para su revisión llegado el caso. Elaborará los informes anuales, así como el de conclusiones.

Comisión de seguimiento.

Con el objeto de controlar el cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión estará integrada por parte de la empresa, por dos miembros designados por la dirección general de Recursos Humanos y, por la parte social por dos representantes legales de los trabajadores, uno por cada sindicato.

Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

ANEXO I

Procedimiento de actuación para los casos de manifestaciones de posible acoso laboral de carácter físico, psicológico, moral, de abuso de autoridad, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

Introducción:

La empresa siempre ha tenido una gran vocación social, que se ha manifestado en acciones como la creación y publicitación del **CANAL ETICO** o la certificación en la **S.A. 8000 de RESPONSABILIDAD SOCIAL**, que nos obliga, no solo a mantener una

actitud de cumplimiento y mejora constante en nuestras responsabilidades sociales, sino que somos auditados periódicamente por empresas externas y donde hay una participación activa de los representantes legales de los trabajadores.

Por todo ello, y aprovechando la confección de nuestro **PLAN DE IGUALDAD**, hemos confeccionado este procedimiento, para tratar aquellas manifestaciones que nos lleguen sobre temas de acoso laboral, queriendo conseguir a través de él, un sistema estandarizado de actuación que sea ágil y al mismo tiempo eficaz para el esclarecimiento de los hechos y la pronta toma de medidas que corrijan situaciones no deseadas.

Comunicación:

Las manifestaciones de posible acoso, se entenderán existente cuando alguien así lo manifieste de forma verbal o escrita a su superior jerárquico, al comité de empresa, a través del canal ético o por cualquier otra forma a un representante de la empresa

Los superiores jerárquicos, los representantes legales de los trabajadores, o cualquiera otra persona que le haya llegado este tipo de manifestaciones, lo comunicarán a Recursos Humanos para dar comienzo al procedimiento.

En todo momento, las personas que trasmitan estas manifestaciones, deberán guardar sigilo y estarán sometidas a secreto de procedimiento, en aras a salvaguardar la intimidad y el derecho del honor de las personas afectadas hasta el esclarecimiento total de la situación.

Actuaciones previas.

Una vez detectada una posible situación de acoso, el departamento de RRHH realizara las siguientes gestiones:

1. La Dirección de Relaciones Laborales solicitara un informe detallado de la situación al Responsable de Personal de la Delegación.
2. El Responsable de Prevención, junto con el de Relaciones Laborales y el Jefe de personal, con el informe realizado y en reunión al efecto, estudiarán el tema con el Delegado, como máximo responsable de la Delegación.

En esa reunión, y mediante acta, se deberá tomar una de las siguientes decisiones:

- No hay indicios relevantes para comenzar el procedimiento.
- Si que hay indicios de posible acoso. Se prosigue con el procedimiento.
- Se determina que falta algún tipo de información que se debe concretar, solicitar y obtener, y volver a efectuar la reunión, obteniendo de ella una decisión de entre los dos puntos anteriores.

Si se determina comenzar el proceso, se actuará de la siguiente forma:

Los responsables del expediente serán el Jefe del Departamento de Prevención y el de Relaciones laborales, quienes deberán garantizar la buena marcha del mismo. También participará el medico de empresa cuando se le requiera por los responsables.

Se intentara actuar de forma ágil y con los menos actos posible, por lo que se procederá a la entrevista por parte de los responsables del expediente de todos y cada uno de las personas que previamente hayan sido citados por ellos según la información que de la situación se haya recabado en las actuaciones previas.


En la citada entrevista se hablará siempre y en primer lugar con el posible afectado o denunciante, a quien se le preguntará, además de su versión de los hechos, si quiere la intervención de la representación legal de los trabajadores, para que esté, uno de ellos, presente en las entrevistas.

Una vez recabada la información por los responsables del expediente, se podrá solicitar posteriormente la opinión del medico de empresa, así como de cualquier otro que pudiera entenderse procedente para el esclarecimiento de los hechos. Una vez terminado este acto, se realizara el informe pertinente por los responsables.

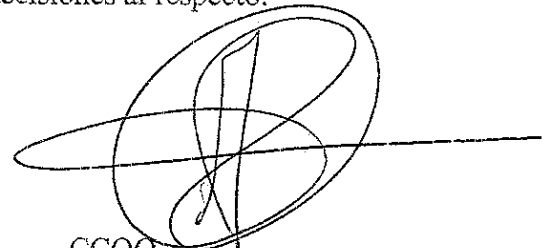
Durante la tramitación del expediente se podrá cambiar de puesto al denunciante o posible afectado, si se pudiera entender necesario para su salud sin que ello suponga en absoluto perjuicio sobre el resultado de las diligencias, ni conclusiones previas de ningún tipo, ni posible castigo o sanción.

El resultado del expediente informativo se pasará a la Dirección de Recursos Humanos para la toma de las correspondientes decisiones al respecto.

Madrid a 5 de mayo de 2009,




AFS
Jordi Ametller Cuscó
Director de Recursos Humanos



CCOO
Jesús Fernández Bejar
Secretario General de la Federación
Estatad de Actividades Diversas (CCOO).



AFS
Manuel Beardo Andreu
Director de Relaciones Laborales



UGT
Juan Sánchez Fernández
Secretario General de la Federación
Estatad de Servicios (UGT)