



federación estatal de construcción, madera y afines

PLAN DE IGUALDAD EN FCC CONSTRUCCIÓN





federación estatal de construcción, madera y afines

PLAN DE IGUALDAD EN FCC CONSTRUCCIÓN

Estimada compañera, estimado compañero

El 19 de Noviembre de 2.008 FECOMA-CC.OO. firmamos con la Empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. el Plan de Igualdad y Protocolo para la Prevención de Acoso Laboral y Sexual, constituyéndose en el primero de los Planes de Igualdad que se firma en todo el Sector de la Construcción.

FECOMA-CC.OO. hemos participado activamente en la elaboración tanto del Plan de Igualdad como en el Protocolo para la Prevención. Por ello, nos congratulamos de haber conseguido concluir satisfactoriamente un acuerdo que tiene por objetivo favorecer y potenciar la presencia de la mujer en la vida laboral y profesional.

Precisamente por su trascendencia y repercusión estamos convencidos de que no va a ser el último que suscribamos en el sector de la construcción.

Este acuerdo mejora las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, en este sentido vincula a todas las empresas de la actividad de construcción de FCC, así como a todas sus filiales encuadradas dentro de dicha actividad y les sea de aplicación el convenio colectivo del sector de la construcción, cualquiera que sea el número de trabajadores que tenga.

Asimismo, se asume por la partes firmantes que todas aquellas empresas que puedan participar en procesos de selección de personal, deben conocer y respetar los principios y objetivos plasmados en el Plan de Igualdad y Protocolo para la Prevención de Acoso Laboral y Sexual que hemos suscrito.

El acuerdo tiene unos objetivos claros:

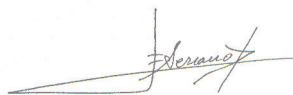
- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- PREVENIR, PERSEGUIR Y ERRADICAR LAS CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS CONTRARIOS A LA NORMA (LEY DE IGUALDAD Y ACUERDO SUSCRITO).

Para garantizar el cumplimiento de estos acuerdos se ha previsto la constitución de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, en la que estará presente FECOMA-CC.OO., lo que garantiza la presencia de las trabajadoras/es en la defensa de sus derechos.

Desde nuestra Federación nos reafirmamos en una acción sindical que nos permite tener un alto grado de interlocución con la dirección de la empresa. Interlocución que se convierte en una herramienta útil al servicio de las trabajadoras y trabajadores a la hora de conquistar nuevos espacios de intervención.

Un sindicato fuerte en la empresa es tu mejor garantía para avanzar en más y mejores derechos. Y ese sindicato se llama Comisiones Obreras, por lo que te invitamos a afiliarte y así, con tu voz y tu presencia ser cada día más y más fuertes.

Fdo. Fernando Serrano Pernas
Secretario General
FECOMA-CC.OO.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fernando', with a long horizontal stroke extending to the left.

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa **FCC Construcción, S.A.:**

Don Baldomero Falcones Jaquotot, Presidente y Consejero Delegado de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Don José Mayor Oreja, Presidente de FCC Construcción, S.A.

De otra parte, y en representación del sindicato **Comisiones Obreras,**

Don Fernando Serrano Pernas, Secretario General de la Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

Y de otra parte, y en representación del sindicato **Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores:**

Don Manuel Fernández López, Secretario General de Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)

I. ANTECEDENTES

I. ANTECEDENTES

El Grupo FCC tiene desde hace años un código de principios y valores éticos, desarrollado a través de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así el Grupo FCC quiere contribuir a la creación de conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en el Grupo FCC resulta abrumadoramente mayoritaria.

La específica mención legal a la obligación de elaboración de planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores, la estructura organizativa de las tres partes firmantes del presente Plan de Igualdad, en función de actividades claramente diferenciadas y con una naturaleza muy dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las actividades llevadas a cabo dentro del Área de Construcción del Grupo FCC, dada su homogeneidad esencial, y sin perjuicio de la conclusión de Planes similares en las otras actividades en que está presente el Grupo.

En consonancia con los expositivos anteriores, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la actividad

de construcción, FCC Construcción, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de dicha actividad y les sea de aplicación la negociación colectiva del sector de la construcción en cualquiera de sus ámbitos, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, el cual fue concluido en el mes de mayo de 2008.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre el área de Construcción del Grupo FCC y las Centrales Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en cualquiera de las empresas del área de construcción del Grupo FCC.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
5. Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
6. Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Grupo FCC.
7. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, mejorando su empleabilidad interna.
8. Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación.

III. AREAS DE ACTUACION

III. AREAS DE ACTUACION

1. Acceso al empleo

Diagnóstico

En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

Acciones Positivas

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad. Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos que, directa o indirectamente, intervienen en el proceso de selección.

Trasmitir el principio de igualdad de trato que impera en la empresa a todas las empresas que participen en los procesos de selección.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos. Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección, que permita disponer de información periódica sobre:

Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.

Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.

Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato que pudieran inducir a discriminación, tales como estado civil y número de hijos, fecha de matrimonio, datos familiares como nombre del padre y madre, profesión del/la cónyuge, padre y madre, etc.

Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

2. Promoción

Diagnóstico

Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de área para el caso de técnicos, administrativos y subalternos, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.

No obstante, en el Diagnóstico de situación se establecieron dos puntos de mejora sobre esta área, y que básicamente son: extender la intervención del área de Recursos Humanos en las promociones internas gestionadas directamente por el responsable de área y ampliar la información de las promociones realizadas.

Acciones positivas

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexos.

3. Formación

Diagnóstico

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica.

No obstante, se entiende como necesario realizar un avance en el análisis de la formación impartida a los colectivos de mujeres y hombres incluyendo un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos, así como la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones positivas

Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a los responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infra-representadas.

Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.

Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación segregado por sexos a fin de obtener porcentajes desagregados de las horas de formación impartidas.

4. Retribución

Diagnóstico

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales.

Sin embargo, existe una diferencia salarial entre colectivos, de diversa magnitud según el grupo profesional de que se trate, sin que exista un seguimiento de los indicadores que pudiera resultar explicativo de tal diferencia (antigüedad, formación, etc.)

Acciones positivas

Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse a fin de verificar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

5. Materia de conciliación

Diagnóstico

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas, y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas

Acciones positivas

Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Información por la empresa de que el ejercicio de la conciliación no puede tener consecuencias negativas en las posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

6. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual

Diagnóstico

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

Acciones positivas

No obstante, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.

Incluir cursos de formación a mandos intermedios sobre prevención del acoso.

7. Violencia de Género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad 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 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.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

8. Otras medidas

Diagnóstico

El marco ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, FCC tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones positivas

Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan será de aplicación a la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. para todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el GRUPO FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2012 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación 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 programar la estrategia del año siguiente.

Ámbito personal

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50 por ciento del capital y les resulte de aplicación la negociación colectiva del sector de la construcción.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones

Las medidas incluidas en el apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán el un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

Seguimiento del Plan de Igualdad

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- 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.
- Fomentar 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 el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar 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.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Comisión de seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente, constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado III de este Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

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 la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Baldomero Falcones Jaquotot

José Mayor Oreja

Fernando Serrano Pernas

Manuel Fernández López

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES
DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN FCC**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN FCC

1. INTRODUCCIÓN

1.1. El denominado Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, el GRUPO FCC manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

1.2. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos del GRUPO FCC deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.3. En virtud del presente código de conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.4. Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.5. Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

1.6. Corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos y Medios, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro del Grupo.

2. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

2.1. Ámbito personal

La presente política será de aplicación a todos los empleados del GRUPO FCC, tanto en las instalaciones de las compañías que formen parte de aquel, como en los emplazamientos en los que nuestros empleados lleven a cabo la prestación de sus servicios.

2.2. Definiciones

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Acoso laboral o mobbing es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

- Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

- Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.3. Decálogo de prevención del acoso

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Conviene señalar que los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que el Grupo FCC, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de Recursos Humanos.

La finalidad de este decálogo es facilitar a los gestores de equipos y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes 10 medidas:

1. Respeto. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Para ello, se trasladará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

Se velará por la integración de todos los trabajadores durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. Reputación. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. Discreción en la represión. Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las reprensiones que deban realizarse a un trabajador se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador afectado por la conducta del trabajador reprendido.

5. No arbitrariedad. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. Uniformidad y equidad. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. Prohibición de comportamientos sexuales. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

9. Evitar hostigamiento. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutan las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. Oportunidades de formación y promoción. Se velará por que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado –sobre todo empleada- que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.4. Procedimiento para la resolución de conflictos

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al Director General de RRHH y Medios o al responsable de RRHH. del Centro de Trabajo, Delegación o Empresa. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado del GRUPO FCC ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Director General de RRHH y Medios o del responsable de RRHH de su centro de trabajo.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o

que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse preferentemente al Responsable de Recursos Humanos. Igualmente se podrá dirigir al Director General de RRHH y Medios o a la dirección de correo electrónico “denunciaacoso@fcc.es”.

Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario al que puede acceder pulsando “Anexo I”. Una vez cumplimentado deberá remitirlo al Director General de RRHH y Medios.

3. Recibida la denuncia por el responsable de Recursos Humanos, éste lo pondrá en conocimiento del Director General de RRHH y Medios del Grupo FCC y se procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un instructor.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados el instructor decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer al Director General de RRHH y Medios, la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (instructor, denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

9. Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

10. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el Instructor emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

11. Corresponderá a la Dirección General de RRHH y Medios del GRUPO FCC la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor.

12. La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

13. A la vista de la experiencia existente sobre denuncia de supuesto de acoso eventualmente sufridos en el seno del GRUPO FCC, la División de Recursos Humanos y Medios, dentro del marco de la política para de prevenir el acoso, coordinará un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

14. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectuó una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente al responsable de RRHH del centro.

15. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al caso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

