

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6712** *Resolución de 16 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica del plan de igualdad para la División de Acciona Agua.*

Visto el texto del plan de igualdad para la División de Acciona Agua (código número 90100083112014), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por las organizaciones sindicales FSC-CC.OO. y FITAG-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## PLAN DE IGUALDAD PARA LA DIVISIÓN DE ACCIONA AGUA

En Madrid a 3 de marzo 2014.

### REUNIDOS

De una parte en representación institucional de ACCIONA Agua:

- Don José Díaz Caneja, Director General del Área de ACCIONA Agua.
- Doña Pilar Gómez Fabra, Directora de Recursos Humanos de la División de ACCIONA Agua.

De otra parte en representación del sindicato FSC-CC.OO.:

- Don Javier Jiménez Martín, Responsable de Política Sindical y Coordinación de la Dirección de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.).
- Don Fernando J. Antón Pérez, Secretario del Sector del Ciclo Integral el Agua.

Y de otra parte en representación del sindicato FITAG-UGT:

- Don Antonio Deusa Pedraza, Secretario General de la Federación de Industrias Afines y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT).
- Doña Diana Junquera Curiel, Departamento de la Mujer.

Las partes se reconocen legitimación y capacidad para la negociación y firma del presente Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

### ANTECEDENTES

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

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

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

II. Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de ACCIONA Agua ha elaborado, negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con las federaciones sindicales a nivel estatal en el sector de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de toda la plantilla en la línea de negocio y empresas de ACCIONA Agua resulta dominante.

III. En el ámbito de ACCIONA Agua, se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

IV. El presente Plan de Igualdad que se aplicará a la División de ACCIONA Agua, con las peculiaridades referidas en el apartado III anterior, se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de ACCIONA.

V. Como paso previo a la negociación y firma del Plan de Igualdad y en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación en ACCIONA Agua, encargado a personal experto independiente, cuyo proceso concluyó el pasado mes de junio de 2008 y cuyos principales indicadores de distribución y evolución de plantilla, desde una perspectiva de género, han sido actualizados a fecha de 30 de junio de 2011.

Del resultado de la información extraída del diagnóstico de situación, se han identificado las principales áreas y líneas de actuación en función de las necesidades detectadas, que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en la División de ACCIONA Agua.

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

VI. Las personas firmantes, en el marco de un diálogo abierto y orientado a la acción, han acordado los objetivos del Plan, así como las principales áreas y líneas de actuación, que contarán con los mecanismos de seguimiento y evaluación elaborados y aprobados por la Comisión de Igualdad.

VII. En el marco del presente Plan de Igualdad, se refuerza otra vez la difusión del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de aplicación en ACCIONA, a los efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

VIII. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en el ámbito de ACCIONA Agua, han logrado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación.

## CLÁUSULAS

### Primera. *Ámbito de aplicación.*

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

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

- Acciona Agua, S.A.
- Depurar Aragón 8B.
- Depurar 7B.
- Andratx Obres I Sanetjament, S.L.
- Gestión Servicios Urbanos Baleares, S.A.
- Compania de Aguas Paguera, S.L.
- Empresa Operadora ATLL.
- Gestió Catalana d' Aigües.
- Acciona Agua Servicios.
- Aguas Pilar de la Horadada.
- Sociedad Mixta Agua-Jaén, S.A.

- Serv. Comunitarios Molina de Segura, S.A.
- ATLL Sociedad Concesionaria.
- Concesionaria Desalación Ibiza.
- Depurar P1, S.A.
- Sociedad Mixta Villanueva de Algaidas.

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

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

Extensión del ámbito de aplicación: Independientemente del ámbito de aplicación recogido en el punto anterior, la aplicación de este Plan de Igualdad se hará extensible, en su caso a otros centros de trabajo o empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, distintas a las señaladas en el apartado anterior, en el caso de que se adscriban a esta División, incluidas aquellas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que puedan ser parte de una Unión Temporal de Empresas, siempre que ACCIONA Agua tenga una mayoría de control y estén afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales u otros convenios de ámbito inferior.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma, y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2017.

#### Segunda. *Objetivos del plan de igualdad.*

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

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

Objetivos básicos del presente Plan de Igualdad:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Procurar, una distribución más equilibrada de género de la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina por niveles, puestos y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso de mayor número de mujeres en áreas tradicionalmente infrarrepresentadas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la persona y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la Organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.

- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social con las empleadas y empleados de la División de ACCIONA Agua, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como la erradicación de cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
  - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Tercera. *Áreas/líneas de actuación.*

Tras la información extraída del diagnóstico de situación previo realizado en las empresas señaladas en la cláusula primera del presente Plan de Igualdad, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

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

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

A. Selección.

Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad, especialmente en un sector de claro predominio masculino, mediante la inclusión de cláusulas de acción positiva que permitan el acceso de un mayor número de mujeres a las áreas o niveles menos representados.

Garantizar la inexistencia de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente por razón de sexo.

Establecer, en sus procedimientos de selección y reclutamiento así como en el cuestionario sobre el que se realicen las entrevistas de trabajo, las medidas que garanticen la inexistencia de cualquier discriminación directa o indirectamente por razón de sexo.

Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

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

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

Ampliar en la medida de lo posible, los métodos de reclutamiento para utilizar una red más extensa que permita identificar a más y mejores mujeres candidatas para puestos de trabajo en fase de selección.

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

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

En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, se unificará el protocolo para la realización de entrevistas de salida que permita definir los motivos de la misma para descartar posibles situaciones de discriminación y/o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Las mencionadas entrevistas de salida deberán estar documentadas mediante un formulario con indicación de los motivos de desvinculación voluntaria.

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

#### B. Promoción.

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

Así mismo, deberán figurar las promociones rechazadas con indicación de los motivos, con el objeto de descartar posibles situaciones de discriminación en especial aquellas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.

Informar a las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, con reducción de jornada sean conocedoras de los procesos de promoción interna, así como los que se encuentren disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia con el objeto de que puedan participar en dichos procesos.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se establecerán las pautas de actuación y la aplicación de la perspectiva de género en materia de promoción y se extenderán a todas las empresas de la División afectadas por el presente Plan, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de promoción.

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

#### C. Retribución.

Teniendo en cuenta que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, detectadas en el diagnóstico previo de situación, se producen por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, se realizarán actuaciones en materia salarial a fin de conseguir una composición más equilibrada de los mismos, que permita fomentar la presencia del género menos representado en las distintas categorías profesionales, y proceder a la valoración de los resultados. De la situación actual no se derivan inequidades retributivas.

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

En este contexto, se realizará un estudio de los complementos retributivos para visualizar las posibles diferencias y establecer medidas correctoras, así como el seguimiento de las mismas.

#### D. Formación.

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

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

Se garantizará que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, desagregado por sexos.

Desarrollar acciones formativas de sensibilización y refuerzo en materia de igualdad y diversidad para toda la plantilla de empresa con especial atención para el personal directivo y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos de Recursos Humanos, así como a RLT de los trabajadores.

Facilitar que los horarios para las acciones formativas sean dentro del horario de trabajo y compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

Se incorporará gradualmente la perspectiva de género en las acciones formativas de la «Universidad Corporativa».

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

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

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

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

Aunque existe un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo (Anexo del presente Plan), se impulsarán campañas de comunicación, formación y sensibilización sobre los procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Igualdad.

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

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

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

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

Los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad, en el plazo de 30 días desde la constitución de la Comisión de Igualdad y entre los miembros de la parte social de la misma, nombrarán un/a representante, por cada sindicato, que actuará a requerimiento de la persona denunciante con las funciones encomendadas en el presente artículo.

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

#### F. Conciliación y corresponsabilidad.

Dado que el número de excedencias, permisos y bajas concedidas por motivos familiares resulta, en términos proporcionales, superior en las mujeres respecto de los hombres, se impulsarán en la organización campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.

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

En este sentido el pasado 30 de agosto de 2011 entró en vigor el «Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave». El RD recoge los supuestos en los que se tiene que compensar la prestación económica para facilitar la atención, cuidado y permanencia de las personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada en, al menos, un 50% de su duración, para atender a menores afectados por cáncer o enfermedad grave.

ACCIONA Agua facilitará la difusión en el seno de la plantilla, de los derechos contemplados en el mencionado Real Decreto, con el fin de dar toda la información necesaria para que puedan acceder a la prestación todos los trabajadores y trabajadoras que lo precisen.

Se equiparán los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro administrativo competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.

#### G. Comunicación y lenguaje corporativo:

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

En este contexto se detallan las siguientes líneas de actuación:

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

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

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

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

- Crear foros de comunicación interna sobre la materia, con la posibilidad de recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

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

#### H. Violencia de género:

En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, tendrán todos los derechos que les otorga la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, además de los regulados en Convenio se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por ACCIONA Agua en el momento de la existencia de una orden judicial de



protección a la mujer o bien mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

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

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.

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

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

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

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

- Las salidas durante la jornada de trabajo a comisarias, juzgados y servicios asistenciales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

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

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

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

#### I. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social.

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

#### J. Otras medidas.

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

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

Cuarta. *Seguimiento y evaluación. Comisión de igualdad.*

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan.

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

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2017 o en su caso, hasta que sean sustituidas por otro plan de igualdad, si esto sucede antes de esa fecha.

En todo caso, ACCIONA Agua y cualesquiera de los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad, se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el presente Plan para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad prevista en esta cláusula.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, teniendo en cuenta los indicadores y métodos de evaluación propuestos en cada caso, con el objeto de evaluar su impacto.

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

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

Área responsable de igualdad de ACCIONA:

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

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

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

A tal efecto, la Dirección General de Área de Relaciones Laborales y Administración de Recursos Humanos ha nombrado a Francisco Crespo Sastre como Responsable de Igualdad en ACCIONA quién dispondrá de las facultades necesarias para las actividades mencionadas anteriormente.

Comisión de Igualdad de este acuerdo:

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

Esta Comisión estará integrada por cuatro personas, de las cuales dos serán designadas por ACCIONA Agua y las otros dos por las federaciones sindicales firmantes, una por cada federación sindical.

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

ACCIONA Agua se reserva la designación de una Presidenta o Presidente de la Comisión de Igualdad que se corresponderá con una de las personas anteriormente propuestas por la citada Dirección.

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

- Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan.
- Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores y trabajadoras, de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- Realizar informes de seguimiento, con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan proponiendo en su caso las recomendaciones que consideren oportunas.
- Recibir y canalizar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad.

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

## CLÁUSULA FINAL

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

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

En este contexto las partes acuerdan expresamente su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En prueba de conformidad, se firma por triplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados.–ACCIONA Agua: José Díaz Caneja, Director General del Área de ACCIONA Agua; Pilar Gómez Fabra, Directora Recursos Humanos División ACCIONA Agua.–FSC-CC.OO.: Javier Jiménez Martín, Responsable de Política Sindical y Coordinación de la Dirección de la FSC-CC.OO.; Fernando J. Antón Pérez, Secretario Sector del Ciclo Integral el Agua.–FITAG-UGT: Antonio Deusa Pedraza, Secretario Gral. FITAG-UGT; Diana Junquera Curiel, Departamento de la Mujer.

## ANEXO

### Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

#### I. Definición de conceptos.

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

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

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

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

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

– La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing». Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

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

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

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

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

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

## II. Objetivo.

En primer lugar, la Dirección de la Empresa, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en las empresas del Grupo un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado detecta o considera que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

## III. Ámbito de actuación.

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

## IV. Medidas de carácter previo.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en nuestra Empresa posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

– Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

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

– Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.

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

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

Fase de iniciación.–Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Código de Conducta y de la Dirección a la que está adscrito, salvo que se dirija contra dicha Dirección, en cuyo caso lo elevará al superior jerárquico de ambos, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Entidad. La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

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

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

Fase de desarrollo.–En el ámbito laboral y tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Informará a la Comisión del Código de Ética.
- Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos.
- Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
- Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.
- Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).
- Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

– Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias.

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

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

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

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

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

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

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

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

ACCIONA Agua: José Díaz Caneja, Director General del Área de ACCIONA Agua; Pilar Gómez Fabra, Directora Recursos Humanos División ACCIONA Agua.—FSC-CC.OO.: Javier Jiménez Martín, Responsable de Política Sindical y Coordinación de la Dirección de la FSC-CC.OO.; Fernando J. Antón Pérez, Secretario Sector del Ciclo Integral el Agua.—FITAG-UGT: Antonio Deusa Pedraza, Secretario Gral. FITAG-UGT; Diana Junquera Curiel, Departamento de la Mujer.