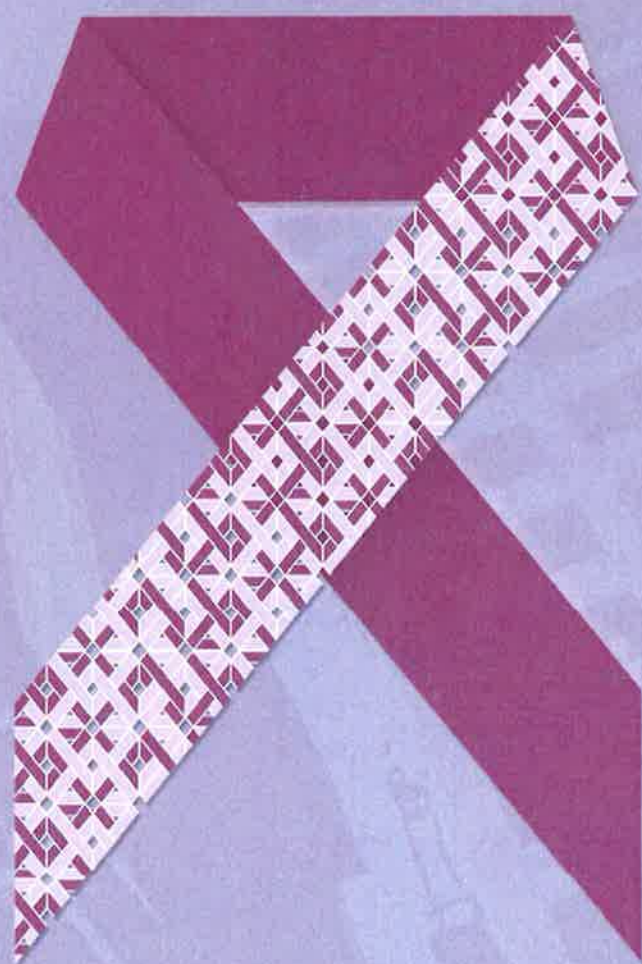


II Plan de Igualdad de FCC Construcción



En Madrid, a 9 de marzo de 2015

REUNIDOS

De un parte, en representación institucional de la Empresa **FCC CONSTRUCCIÓN, S.A.:**

- **D^a Ana Villacañas Beades**, directora general Organización, Compras, RR.HH. y T.I. de Fomento de Construcciones y Contratas.
- **D^a María Sánchez Sanz**, directora de Recursos Humanos de FCC CONSTRUCCIÓN, S.A.

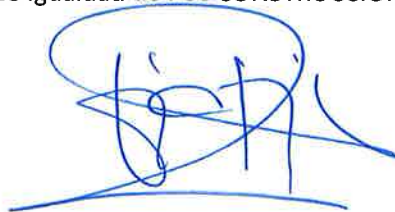
De otra parte, en representación del Sindicato **COMISIONES OBRERAS:**

- **D. Vicente Sánchez Jiménez**, secretario general de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras.

Y de otra, en representación del Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:**

- **D. Carlos Romero González**, secretario general de Metal, Construcción y Afines de UGT- Federación de Industria.

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de FCC CONSTRUCCIÓN, S.A.



De Sánchez

PREÁMBULO

FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., como empresa integrante del Grupo FCC, y siguiendo la línea general de dicho Grupo, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, 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, FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, las partes 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, incluida en materia de Igualdad.

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, FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. negoció y acordó con fecha 19 de noviembre de 2008 un Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. resulta mayoritaria, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en la gran utilidad que ha tenido el primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad. E igualmente coinciden en destacar la importancia que tiene la firma de este segundo plan, que tiene una vocación de continuidad y permanencia de dichas políticas; pero también de mejora y avance respecto a lo ya logrado.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se constituyó la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de



situación que 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.

Asimismo 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.

En consonancia con los expositivos anteriores, ambas partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad no se limite a la Empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., sino que se aplique también a otras Empresas del área de construcción.

ans

ps

OBJETIVOS

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el sector de la construcción y en el seno de FCC CONSTRUCCIÓN, S.A.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., evitando medidas que perjudiquen dicha conciliación.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y sexual.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación y estructura del Plan:

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

Preámbulo y Objetivos

CAPÍTULO PRIMERO

I.-Ámbito de aplicación y Vigencia

CAPÍTULO SEGUNDO.

Áreas de Actuación:

- II.-Acceso al empleo
- III.-Formación
- IV.-Promoción
- V.-Retribución
- VI.- Flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad
- VII.-Prevención de situaciones de acoso
- VIII.-Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- IX.-Salud y Bienestar Laboral
- X.-Comunicación

CAPÍTULO TERCERO

XI.- Comisión de Seguimiento

XII.- Cláusula final

ANEXOS:

ANEXO I- Listado de empresas adheridas al Plan de Igualdad

ANEXO II- Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual





PLAN DE IGUALDAD

CAPÍTULO PRIMERO

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación: El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y 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, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

El presente Plan de Igualdad se extenderá igualmente a las empresas filiales del área de construcción en las que FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. tenga una participación superior al 50% del capital; que se encuadren dentro de dicha actividad y a las cuales les sea de aplicación el convenio colectivo del sector de la construcción. Todo ello con independencia de que dichas empresas tengan menos de 250 trabajadores y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio. Las Empresas a las que por cumplir los requisitos anteriormente mencionados, les resulta de aplicación el presente plan, en el momento de la firma del mismo, se relacionan en el **ANEXO I**.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Vigencia: La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día 9 de marzo de 2015, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2018 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

CAPÍTULO SEGUNDO

ÁREAS DE ACTUACIÓN

II.- ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

Medida 2: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

Medida 3: No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo.

Medida 4: Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medida 1: Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado.

Medida 2: Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y nivel de estudios).
- Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.

III.- FORMACIÓN

Dentro de este área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Medida 1: Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

Medida 2: Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

Medida 3: Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.

Medida 4: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.

Medida 5: 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.

Medida 6: Difusión del plan de formación a toda la plantilla.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.
- Elaborar un registro cuantitativo segregado por sexo sobre la formación académica del conjunto de la plantilla.

IV.-PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo 1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.

Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS

Medida 1: Crear programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Medida 2: Promover programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

Medida 3: Promover acciones formativas específicas para trabajadoras y trabajadores, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentados.

Medida 4: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.

Medida 5: Promover el conocimiento por parte de la plantilla de los puestos a cubrir, de modo que se facilite la posibilidad de promoción.

Medida 6: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.

Medida 7: Se impartirá formación específica para el desempeño del puesto, y para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística anual desagregada por género de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.
- Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas.
- Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.
- Número de trabajadoras y trabajadores que se reincorporan tras ausencias prolongadas motivadas por el ejercicio de derechos de conciliación; y número de aquellas y aquellos que reciban formación específica por precisarlo para actualizarse.

V.- RETRIBUCIÓN

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivo 1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Medida 1: Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.

Medida 2: Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en el mercado de trabajo, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de ascenso.

Medida 3: Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

Objetivo 2: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

Medida 1: Establecer indicadores que relacionen las diferencias salariales por grupos, funciones, género, jornada, edad, antigüedad, formación, etc..., con el objeto de que las posibles diferencias tiendan a reducirse y adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.

Medida 2: Seguimiento y análisis anual de la evolución de la brecha salarial por colectivos para contribuir a su reducción.

Medida 3: Promover la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial, por grupos, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.
- Informes sobre valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos, sin discriminación alguna por razón de género.

VI.- FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 2: Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 3: Promover, siempre que sea posible, la flexibilidad de horarios, para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

Medida 4: El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

Medida 5: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.

Medida 6: En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso de dos días legalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 7 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización y previa justificación.

Medida 7: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.

Q
7/25

aul.
g

- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
- En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto.
- El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en media hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso maternal.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años, cuidado de familiar, etcétera).

VII.- PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

Dentro de éste área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo como tal tanto el acoso laboral como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se incluye como anexo inseparable del presente Plan de Igualdad, el "Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual del grupo FCC".

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

Medida 2: Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.

Medida 3: En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los

valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística de los casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.
- Número de campañas realizadas.
- Número de acciones formativas.

Por último, las partes firmantes declaran expresamente que forma parte inseparable del presente plan de igualdad el protocolo para la prevención de situaciones de acoso mencionadas 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

VIII.- PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 1: Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con su empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 2: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.



- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

Medida 3: Flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos a trabajadoras víctimas de violencia de género, para atender situaciones de necesidad.

Medida 4: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

Medida 5: Cuando la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor o maltratador, en el caso de que la mujer hubiese optado por permanecer en su centro de trabajo.

Medida 6: Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.

Medida 7: Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género.

Objetivo 2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Medida 1: La Empresa participará en las campañas específicas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.

Medida 2: Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 3: La Empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. se compromete a mantener durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, su adhesión al Convenio Marco contra la violencia de género suscrito entre FCC y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de los futuros convenios que le puedan suceder.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.
- Campañas de sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género.

IX.- SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

Medida 1: Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales.

Actuaciones:

- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos musculo esqueléticos, estrés, así como otros riesgos relacionados con la salud, maternidad y lactancia).
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- En caso de ser necesario, se analizarán por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud, y contemplará los criterios para la evaluación de riesgos; la coordinación entre empresas; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo cuando ello sea preciso en



función del estado de salud y de las prescripciones médicas; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

Medida 2: Fomentar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la gestión de la seguridad, salud y bienestar laboral, teniendo en cuenta y dando respuesta a las distintas necesidades de mujeres y hombres.

Actuaciones:

- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas y planes de acción sobre seguridad, salud y bienestar.
- Informar sobre las diferencias de género en situaciones y procesos más frecuentes (por ejemplo, cardiopatía isquémica o cáncer) y relativas a patrones de consumo de alcohol y drogas.
- Sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la seguridad, la salud y el bienestar (prácticas deportivas, alimentación, reconocimientos médicos, etc.), fomentando la participación de las mujeres.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Nº y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
- Número de hombres y mujeres con bajas por Incapacidad Temporal.
- Número de campañas de sensibilización en materia de seguridad, salud y bienestar, especialmente dirigidas al colectivo femenino, o en las que se tenga en cuenta la perspectiva de género.

X.- COMUNICACIÓN

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la diversidad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

Medida 1: Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.

Actuaciones:

- Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad, diversidad y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación.
- Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad y diversidad en los medios de comunicación externos: redes sociales y otros medios.
- Exponer en proyectos y memorias los datos desagregados por sexo.

Medida 2: Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes, reforzando la presencia de las mujeres en los foros, reuniones o discursos, en los que participe la empresa.

Actuaciones:

- Eliminar el uso del lenguaje sexista y/o androcéntrico en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
- Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
- Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

Medida 3: Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa.

Medida 4: Dar visibilidad a las campañas y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.

Medida 5: Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

Medida 6: Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.



Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa en:
 - Difusión e implantación del plan de igualdad.
 - Igualdad de oportunidades en la empresa en las diferentes áreas de actuación.
 - Conciliación vida personal, familiar y profesional.
 - Difusión e implantación del protocolo de prevención del acoso.
 - Campañas contra la violencia de género.
- Sugerencias recibidas.
- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas.

CAPÍTULO TERCERO

XI.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente.

Composición:

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por un mínimo de seis y un máximo de ocho miembros, con la siguiente composición:

- Cada una de las dos representaciones sindicales firmantes, designará a dos miembros.
- La Dirección de la Empresa nombrará a dos o cuatro miembros. En caso de que la empresa optase por designar a sólo dos miembros, para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones empresarial y sindical.

Funciones:

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.

- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

XII.- CLÁUSULA FINAL:

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad de FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado I.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'P. J. S.' or similar.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. S.' or similar.

ANEXO I

De conformidad con lo establecido en el artículo I del presente Plan de Igualdad, se hace constar que a la fecha de firma del Plan las **empresas del área de construcción a las que les resulta de aplicación el II Plan de Igualdad de FCC Construcción, son las siguientes:**

- FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. (CIF: A-28854727)
- MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS, S.A. (CIF: A-801731115)
- PREFABRICADOS DELTA, S.A. (CIF: A-79314241)
- SERVIÁ CANTÓ, S.A. (CIF:A-17013939)
- PROYECTOS Y SERVICIOS, S.A.U. (CIF: A-28398238)
- CONTRATAS Y VENTAS, S.A. (CIF: A-33014218)
- AUTOVÍA CONQUENSE, S.A. (CIF: A-85269678)
- PINTURAS JAQUE, S.L. (CIF: B-30029730)
- ÁRIDOS DE MELO S.L. (CIF: B-83892349)



aus.

ANEXO II



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN DE SITUACIONES
DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL
EN EL GRUPO 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 Recurso 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 REPRENSIÓN. 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 reprobaciones 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 disfrutaban 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 RR.HH. y Medios o al responsable de RR.HH. 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 RR.HH. y Medios o del responsable de RR.HH. 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 RR.HH. y Medios o a



la dirección de correo electrónico "denunciaacoso@fcc.es".

Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario "[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 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 faso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

