

DOCUMENTO INFORMATIVO
PARA LOS TRABAJADORES SOBRE
EL PLAN DE IGUALDAD DE
ARIAS INFRAESTRUCTURAS, S.A.

ARIAS

Infraestructuras 1955

El pasado día 27 de marzo de 2019, la comisión de igualdad, formada por representantes de la empresa y del comité de empresa, aprobó la versión consolidada del plan de igualdad de Arias Infraestructuras, S.A. de fecha 23 de julio de 2018.

Dicho plan es el resultado del compromiso de Arias Infraestructuras, S.A. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la inestimable colaboración del comité de empresa.

Tras la elaboración de un diagnóstico previo y el establecimiento de los objetivos a alcanzar, se elaboró un plan de igualdad en el que se recogen una serie de medidas con las que Arias Infraestructuras, S.A. pretende lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la empresa.

El cumplimiento del plan queda garantizado por la comisión de igualdad, la cual deberá velar evaluar y hacer un seguimiento al cumplimiento del mismo.

Con el fin de que todos los trabajadores de la empresa pueden conocer el contenido del plan de igualdad, a continuación se remite una copia de las medidas y los protocolos de actuación que forman parte del plan de igualdad. La versión íntegra del plan de igualdad se encuentra a disposición de todas las trabajadoras y todos los trabajadores, quienes podrán solicitar una copia del mismo a cualquier miembro de la comisión de igualdad.

Asimismo, durante los próximos meses se organizará una serie de sesiones formativas relativas al contenido del plan de igualdad.

Con todo ello, esperamos que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pase a ser uno de los pilares básicos de Arias Infraestructuras, S.A.

A Coruña, a 4 de abril de 2019

[*]

[*] de Arias Infraestructuras, S.A.

Contenido

Medidas en materia de selección y acceso al empleo.....	2
Medidas en materia de promoción.	3
Medidas en materia de condiciones de trabajo.	3
Medidas en materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación familiar.	3
Medidas en materia de formación.....	4
Medidas en materia de riesgos laborales y salud laboral.	4
Medidas en materia de representatividad.....	4
Medidas en materia de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.	4
Medidas en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	5
Medidas en materia de apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género.	5

Anexos:

- Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolo de apoyo a las mujeres en situación de riesgo de exclusión por razón de violencia de género.

Medidas en materia de selección y acceso al empleo.

En este apartado se determinarán las medidas cuyo objetivo sea garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a un empleo en Arias Infraestructuras, S.A.

- i. Formar en materia de igualdad a las personas que intervienen en el proceso de selección de personal, haciendo hincapié en las siguientes cuestiones:
 - que el sector de la construcción está abierto al colectivo femenino.
 - que las preguntas que se realicen en las entrevistas deben limitarse a cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo. Asimismo, se advertirá de manera expresa que, durante las entrevistas de trabajo, se prohíbe realizar que guarden relación con la situación personal y familiar de la candidata o candidato, como por ejemplo el estado civil, el número de hijos e hijas o si tiene algún tipo de carga familiar.
 - que está expresamente prohibido el lenguaje sexista durante las entrevistas de trabajo.
- ii. Transmitir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todos los proveedores externos que intervengan en los procesos de selección de personal mediante la entrega a los mismos de una copia del presente plan de igualdad, advirtiéndoles que deberán cumplir con lo dispuesto en el marco del encargo que hayan podido recibir.

- iii. Establecer fichas de personal no discriminatorias, de forma que se pueda evaluar a las posibles candidatas y candidatos mediante criterios objetivos y exclusivamente profesionales.
- iv. Prohibir el lenguaje y las imágenes sexistas en las ofertas de trabajo. Para ello, los anuncios harán referencia a ambos sexos o a términos neutros.

Medidas en materia de promoción.

En este apartado se establecerán las medidas cuyo objetivo sea mejorar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la promoción profesional entre mujeres y hombres y continuar promoviendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- i. Garantizar que mujeres y hombres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad de condiciones, para ello, los criterios de promoción deberán basarse únicamente en cuestiones objetivas tales como la capacitación profesional objetivos, la preparación técnica, la formación, los méritos o el historial profesional, los cuales se plasmarán en fichas de personal, las cuales deberán figurar en las fichas de personal.
- ii. Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción.
- iii. Incluir a todas las trabajadoras y trabajadores que hayan solicitado algún tipo de medida de conciliación familiar por cuidado de hijos o hijas o de familiares en los procesos de promoción dirigidos a su puesto de trabajo de modo que puedan participar en los mismos en igualdad de oportunidades.

Medidas en materia de condiciones de trabajo.

En este apartado se dispondrán las medidas que adoptará Arias Infraestructuras, S.A. con el fin de cumplir el objetivo de garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

- i. Establecer el principio de igualdad retributiva de trabajadoras y trabajadores con las mismas características, esto es, garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, su responsabilidad, las competencias personales y profesionales, las aptitudes, las habilidades y los logros de cada trabajadora o trabajador en particular, sin discriminación por razón de sexo, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva, lo que será revisado anualmente.

Medidas en materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación familiar.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Arias Infraestructuras, S.A. adoptará las siguientes medidas:

- i. Realizar acciones de comunicación sobre las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, haciendo especial hincapié en que los hombres hagan uso del permiso de paternidad y el resto de las medidas de conciliación.

Medidas en materia de formación.

En el presente apartado se establecerán las medidas que adoptará Arias Infraestructuras, S.A. para garantizar que todas las mujeres y todos los hombres pueden realizar las acciones formativas facilitadas por la empresa.

- i. Asegurar que todos los empleados y todas las empleadas que lo deseen puedan participar en los cursos de formación dirigidos a sus puestos de trabajo, incluyendo a aquellos que disfruten de medidas de conciliación familiar. Para ello, se garantizará que las acciones formativas se llevan a cabo en un horario adecuado para las personas interesadas en las mismas. Por ello, cuando se pretenda realizar una acción formativa, la empresa deberá ponerse en contacto con los interesados para conocer su disponibilidad horaria y tratará de ajustar el horario del curso formativo a la disponibilidad de las trabajadoras y los trabajadores, en la medida de las posibilidades ofrecidas por las personas que impartan la formación.
- ii. Tratar de incorporar módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.

Medidas en materia de riesgos laborales y salud laboral.

Con el fin de cumplir el objetivo de velar por la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores, Arias Infraestructuras, S.A. ha adoptado las siguientes medidas:

- i. Potenciar que se incluya la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos laborales, especialmente las relacionadas con el embarazo y la lactancia. Para ello, cuando una mujer comunique a la empresa que se encuentra embarazada, se deberá cursar de inmediato la oportuna comunicación a la empresa encargada de la prevención de riesgos laborales para que valore adecuadamente dicha circunstancia.
- ii. Comunicar a todas las mujeres embarazadas los protocolos en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- iii. Adoptar las medidas pertinentes para proteger la salud de las mujeres embarazadas, atendiendo a los criterios e indicadores que, en su caso, puedan ser trasladados por la empresa encargada de prevención de riesgos laborales.

Medidas en materia de representatividad.

Con el fin de que las mujeres se encuentren debidamente representadas en el comité de empresa, éste se compromete a garantizar que las mujeres continúen estando debidamente representadas en el mismo.

Medidas en materia de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

En el presente apartado se establecerán las medidas adoptadas para mejorar la política de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- i. Difundir el contenido del presente plan de igualdad mediante una campaña formativa e informativa dirigida a toda la plantilla con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- ii. Prohibir el uso de lenguaje e imágenes sexistas o de estereotipos de género tanto en la comunicación externa como interna de la empresa y fomentar el uso de fórmulas del lenguaje neutras, abstractas o, en caso de que no sea posible, hacer uso de ambos géneros. Para ello, todo el personal recibirá la formación adecuada.
- iii. Impulsar la visibilidad de las mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa en el marco de la comunicación externa.

Medidas en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Con el objetivo de prevenir las situaciones de acoso laboral y sexual, Arias Infraestructuras, S.A. se dotará de un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, el cual figura como anexo al presente plan de igualdad. Con el fin de implantar dicho protocolo, se adoptarán las siguientes medidas:

- i. Aprobación del protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.
- ii. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.
- iii. Crear el canal de denuncias para los casos de acoso.
- iv. Garantizar la confidencialidad de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas en materia de apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género.

Arias Infraestructuras, S.A. se dotará de un protocolo de apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género, el cual figura como anexo al presente plan de igualdad. Con el fin de implantar dicho protocolo, se adoptarán las siguientes medidas:

- i. Aprobación del protocolo de apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género.
- ii. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del protocolo de apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género.
- iii. Garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y la información relativa a víctimas de violencia de género.
- iv. Apoyar la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 1. Objeto del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Arias Infraestructuras, S.A. prohíbe todas las conductas que pudieran calificarse de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de sus relaciones laborales.

Arias Infraestructuras, S.A. manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores y trabajadoras.

El presente protocolo tiene como finalidad la adopción de las medidas oportunas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un procedimiento de actuación adecuado para permitir la comunicación, investigación y, en su caso, sanción de las posibles situaciones de acoso.

Este protocolo resultará de aplicación a las situaciones de acoso sexual en el trabajo, esto es, a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y, muy especialmente, cuando el trabajador o trabajadora afectado ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento.

Asimismo, el protocolo resultará de aplicación a las situaciones de acoso por razón de sexo, esto es, a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con la finalidad o el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será aplicable a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de Arias Infraestructuras, S.A. tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos lugares en los que las trabajadoras y los trabajadores se encuentren prestando sus servicios para la empresa.

Artículo 3. Principios de actuación.

Arias Infraestructuras, S.A. pretende promover un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, por lo que no se admiten comportamientos sexuales o actitudes libidinosas tales como insinuaciones sexuales, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno, sexista, ofensivo o humillante.

Asimismo, se prohíben las actitudes de hostigamiento por razón de género.

Igualmente, se velará para que no se generen situaciones de acoso por causa del ejercicio de los derechos de conciliación e la vida laboral y familiar o de sus derechos laborales.

Artículo 4. Denuncia.

El trabajador o trabajadora de la empresa que considere que ha padecido o está padeciendo por parte de un compañero o compañera o por parte de un superior jerárquico, una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tiene el derecho de dirigirse a la dirección de recursos humanos, al presidente de la comisión de igualdad, a cualquier miembro del comité de empresa o enviar una comunicación al canal de denuncias.

El trabajador o trabajadora deberá entregar un escrito debidamente firmado y fechado en el que se detallen los hechos que, a su juicio, constituyen una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

El canal de denuncias es la dirección de correo electrónico prevencionacoso@ariasinfraestructuras.com

Artículo 5. Investigación.

En caso de que se produzca una denuncia conforme a lo establecido en el artículo anterior, la empresa iniciará la investigación que resulte conveniente para esclarecer lo sucedido.

Durante la tramitación de la investigación, la empresa podrá adoptar cuantas medidas cautelares considere oportunas, como la separación física de denunciante y denunciado o denunciada o, incluso, la suspensión de empleo del denunciado o denunciada.

La investigación será realizada por la dirección de recursos humanos o por el presidente de la comisión de igualdad, según resulte oportuno, quien analizará el contenido de la denuncia y mantendrá una reunión con la trabajadora o el trabajador acosada o acosado.

Posteriormente, la dirección de recursos humanos o el presidente de la comisión de igualdad, según proceda, recabará cuantos datos considere oportunos a través de testigos y documentos.

Una vez analizada tanto las declaraciones de la persona supuestamente acosada como de los testigos y los documentos, se organizará una reunión con el supuesto acosador o acosadora.

Una vez comprobada la realidad de la situación denunciada, la dirección de recursos humanos elaborará un informe en el que se contengan sus conclusiones, el cual será entregado tanto a la dirección de la empresa como a la comisión de igualdad.

Finalmente, la empresa podrá sancionar los hechos denunciados y/o adoptar cuantas medidas resulten oportunas para intentar garantizar que la situación de acoso sexual o por razón de sexo no vuelva a producirse.

El procedimiento de investigación no podrá durar más de un mes contado a partir del día siguiente al de recepción de la denuncia.

El encargado de instruir la investigación levantará acta de todas sus averiguaciones y gestiones.

Artículo 6. Confidencialidad.

La empresa se compromete a mantener la más estricta confidencialidad en relación a las denuncias presentadas y la debida discreción durante la investigación de las mismas.

Artículo 7. Prohibición de represalias.

La empresa no podrá adoptar ni tolerará ningún tipo de represalia frente a quien presente una denuncia o participe en una investigación de buena fe.

Artículo 8. Denuncias falsas.

En caso de que la empresa compruebe que ha recibido una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo falsa o que se ha recibido un testimonio falso, podrá imponerse al empleado o empleada que inició el procedimiento o prestó el testimonio falso la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable.

**PROTOCOLO DE APOYO A LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE
EXCLUSIÓN POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Artículo 1. Objeto del protocolo para el apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género.

Arias Infraestructuras, S.A. manifiesta su compromiso y apoyo a las mujeres en situación o riesgo de exclusión por razón de violencia de género y establece el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres.

El presente protocolo tiene como finalidad proporcionar apoyo a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y garantizar los derechos de éstas dentro del ámbito laboral para que puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo resultará de aplicación a todas las trabajadoras de Arias Infraestructuras, S.A. en todos sus centros de trabajo desde el momento en el que exista una orden judicial de protección a favor de la mujer en cuestión o bien cualquier tipo de información proveniente del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Artículo 3. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, en los términos previstos en el apartado 8 del artículo 37 Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste.

2. Recolocación en otro centro de trabajo de Arias Infraestructuras, S.A.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Arias Infraestructuras, S.A. comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, conforme a lo previsto en el apartado 1 letra n) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, de acuerdo con lo establecido en el apartado 10 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste.

Conforme a lo establecido en el punto 2º de la letra b) del apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social o precepto que sustituya a éste, se encontrarán en situación legal de desempleo las trabajadoras víctimas de violencia de género que decidan suspender el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando se cumplan los requisitos dispuestos en dicho precepto.

Conforme a lo previsto en el artículo 5 del artículo 165 de la Ley General de la Seguridad Social o precepto que sustituya a éste, el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

4. Extinción del contrato con derecho a prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1, letra m, del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste.

Extinguido el contrato de trabajo de la trabajadora por dicha causa, la misma tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo conforme a lo previsto en el punto 5º de la letra a) del apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social o precepto que sustituya a éste y se cumplan los requisitos previstos en dicho precepto.

5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores o precepto que sustituya a éste, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Sin perjuicio de ello, dichas ausencias deberán ser comunicadas por la trabajadora a la empresa conforme a la legislación vigente.

Artículo 4. Procedimiento.

La trabajadora víctima de violencia de género que cuente con una orden judicial de protección a su favor deberá comunicar al director de recursos humanos su situación, quien se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de informarle sobre sus derechos y gestionar las medidas adecuadas.

Artículo 5. Información a la comisión de igualdad.

Anualmente, el director de recursos humanos informará a la comisión de igualdad del número de casos de violencia de género comunicados durante el último año, indicando las medidas que pedidas y adoptadas, sin revelar la identidad de la trabajadora o trabajadoras afectadas.

Artículo 6. Medidas de sensibilización.

Arias Infraestructuras, S.A. pretende promover una cultura de rechazo de la violencia de género y sensibilización respecto de las víctimas, por lo que organizará jornadas informativas sobre el presente protocolo.

Artículo 7. Confidencialidad.

La empresa se compromete a mantener la más estricta confidencialidad en relación a las comunicaciones de las víctimas de género y a su situación.