



EWSDGE

ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.

A la atención de la Oficina del Accionista
Avenida Pio XII, 102
Madrid

junta2016@grupoacs.com

Doña Katharina Miller
Madrid

En Madrid a 29 de abril de 2016

Derecho de información

Estimados señores:

Me llamo Katharina Miller, soy accionista de su empresa y quiero hacer uso de mi derecho de información.

Apoyo las iniciativas "Paridad en Acción" y "Mujeres Accionistas Europeas reclaman igualdad de género" ("European Women Shareholders Demand Gender Equality" - EWSDGE).

1. "Paridad en Acción" tiene como misión abogar por una mayor presencia de la Mujer en los Consejos de Administración y en los puestos directivos de las empresas que cotizan en bolsa, participando en las Juntas Generales de Accionistas del IBEX 35 en representación de mujeres y hombres accionistas.
2. "EWSDGE": La Comisión Europea ha concedido a un grupo de organizaciones un contrato para implementar el proyecto "Mujeres Accionistas Europeas reclaman

EWSDGE National Coordinator Spain

EWSDGE Project Office

c/o German Women Lawyers Association (djb)



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



igualdad de género” en virtud del programa PROGRESS de la Unión Europea. Este grupo de organizaciones incluye a la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (djB, por sus siglas en alemán) como coordinadora del proyecto y a los siguientes socios beneficiarios y organizaciones no gubernamentales: la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA), la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA) Bulgaria, la Asociación Francesa de Mujeres Juristas (AFFJ) y la Asociación Húngara de Mujeres Juristas, así como también la Cámara de Comercio de Finlandia y la Universidad de Bristol (University of West of England). Al finalizar el proyecto el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt acogerá el evento de clausura y la Universidad Magdeburg-Stendal se encargará de la evaluación y la divulgación de las conclusiones.

Este proyecto está cofinanciado por el Ministerio Federal Alemán para Asuntos de Familia, Ciudadanos Mayores, Mujeres y Jóvenes, el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt y la Cámara de Comercio de Finlandia.

Tal y como se ha indicado en el marco de estos proyectos asistiremos a las juntas de accionistas del IBEX 35 y del EUROSTOXX realizando las siguientes preguntas relacionadas con el cumplimiento del Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante Código de Buen Gobierno) y la presencia femenina en puestos directivos.

Hemos constatado que el porcentaje de mujeres que están representadas tanto en el consejo de administración de su empresa es del 16,67 %.

Este dato sin duda es especialmente interesante para cualquier accionista, pues como constatan numerosos estudios, las empresas en las que las mujeres tienen una participación mayor y más activa en los órganos de dirección obtienen mejores resultados en términos económicos y en general experimentan menos riesgos. A esta conclusión llega también el informe del Instituto de Investigaciones del banco Credit Suisse (en nuestra página http://www.paridad.eu/docs/cs_women_in_leading_positions_FINAL.pdf) publicado en agosto del 2012.

EWSdGE National Coordinator Spain

EWSdGE Project Office

c/o German Women Lawyers Association (djB)



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



En este estudio se demuestra de manera contundente que, en los últimos 4 años, aquellas empresas que tienen al menos una mujer en su Consejo de Administración o Junta Directiva, han sido entre un 33 % y un 35 % más rentables que aquellas que no tienen un directorio mixto.

Dada la evolución demográfica y la previsible escasez de mano de obra cualificada, resulta aún más necesario incorporar a la mujer a puestos de responsabilidad para no desaprovechar el talento empresarial del 51% de la población.

Por otra parte, no tiene sentido desaprovechar los recursos que suponen la inversión en la formación de la mujer para a posteriori vetarle el acceso a posiciones de dirección que se corresponden con sus cualificaciones.

Para mí como accionista de esta gran empresa y ciudadano Europeo y de esta Villa no resulta aceptable que a pesar de la garantía de la igualdad de género establecida en el Artículo 14 de la Constitución Española y de las medidas tomadas a nivel gubernamental para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos incluidos el laboral, la exclusión de la Mujer en la participación en los órganos de dirección siga siendo habitual, y más aún, cuando ello conlleva la ya mencionada pérdida de rentabilidad.

Este hecho sólo se podría explicar en parte por la dificultad actual para conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo, este déficit de conciliación afectaría en igual medida a hombres y mujeres en tanto optemos por un progreso social, un enriquecimiento de los padres y madres que repercutan sobre los hijos, que son el futuro de la sociedad y de esta empresa. La triste realidad, es que el 40% de las mujeres que están plenamente cualificadas para acceder a los puestos de alta dirección no tienen hijos, lo cual justifica nuestras carencias de futuro social y empresarial.

Existen mujeres altamente cualificadas y aptas para cubrir los puestos de dirección, sólo es necesario que se las considere para estos cargos.

A continuación, paso a hacer las preguntas relativas a la

EWSdGE National Coordinator Spain

EWSdGE Project Office

c/o German Women Lawyers Association (djB)



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



Estrategia corporativa

La DIRECTIVA 2014/95/UE¹ DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la **divulgación de información no financiera e información sobre diversidad** por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos - también conocida como Directiva de Reporting en Responsabilidad Social Corporativa o **Directiva de Reporting RSC**- contiene la obligación de informar sobre la política de diversidad y datos específicos de género en relación a los empleados y directivos de las empresas.

La información no financiera en el informe de gestión debe incluir cuestiones como el estado de la igualdad de género en la empresa y las medidas que se han tomado para garantizar esa igualdad, lo cual debe iniciarse en cualquier caso en las siguientes materias dentro del informe:

El Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad ² desarrolló en el año 2007 en cumplimiento del art. 46 de *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.³ un plan empresarial de igualdad. Empresas con más de 250 trabajadores están desde entonces obligadas por ley a la elaboración e implantación de estos planes, entre ellas ACS. Este Plan tiene una clara orientación a los directivos.

Posteriormente debe tener lugar una auditoría de la misma empresa, centrada en los ámbitos siguientes:

- Acceso al empleo
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar
- Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

¹Diario Oficial de la Unión Europea, L 330/1, 15.11.2014.

²<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>, visto por última vez el 7.12.2015.

³Ley Orgánica 3/2007, in: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>, visto por última vez el 13.12.2015. Trabajos posteriores de elaboración? sentencias?





- Formación continuúa
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud Laboral

Ya que ACS está obligada a elaborar un plan de igualdad, tiene sentido pensar que las obligaciones autoimpuestas por ACS dentro del plan de igualdad deben incluirse también en la mencionada obligación de comunicación de información.

Acceso al empleo

- ACS puede colaborar con escuelas y universidades o institutos politécnicos, según el art. 61 letra c de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía sostenible⁴ („reforzando las conexiones entre universidad y empresa“) y conseguir el fomento de la carrera profesional de las mujeres. Ahora mismo en el ámbito de las carreras técnicas existe una carencia de talento femenino que podría corregirse de este modo.⁵
- Debemos prevenir también con antelación suficiente la tendencia de que las estudiantes reduzcan o limiten sus estudios, para poder conciliar más tarde trabajo y familia⁶. Esto puede lograrse a través de mujeres ejemplares, empresarias y directivas.

⁴BOE-A-2011-4117.

⁵Programa de ArcelorMittal: <http://corporate.arcelormittal.com/news-and-media/our-stories/s52-gender-diversity>, visto por última vez el 9.01.2016; en Alemania Agrupación de Industria, Escuelas superiores, Asociaciones en su centro de competencia NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MIINT-BERUFEN, en <http://www.komm-mach-mint.de/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

⁶Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés: La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación, 05/2009, en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/CT05_2009.pdf, visto por última vez el 9.01.2016.





- Sólo deben aceptarse currículos, donde no figure el género ni el nombre del solicitante. Muchos estudios en los últimos años han revelado que las mujeres no son contratadas cuando desde el inicio del proceso de selección se las conoce como tales. Un ejemplo conocido es el de los músicos de una orquesta. Los candidatos deben colocarse tras una cortina mientras entran en la sala y en calcetines, ya que las músicas que realizan las pruebas sin cortina a menudo no son contratadas por la orquesta. Cuando las audiciones detrás de la cortina y en calcetines se contratan más mujeres.⁷

¿Su empresa garantiza el acceso al empleo de esta manera?

Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar

- Las jornadas de trabajo flexibles deben estar al alcance de todos los puestos y en todas las categorías de trabajo. Aquí tenemos una clara tendencia⁸ en España al reconocer que sólo unas pocas empresas están dispuestas a ello. Se trata de programas, que ofrezcan modelos de trabajo flexibles, algo como por ejemplo la jornada reducida – también para directivos, teletrabajo, Home Office, Jobsharing, bancos de tiempo, o mecanismos similares al otorgamiento de elementos de asistencia (plazas de guardería y cuidados cerca de los hogares, incluyendo atención para emergencias de los niños, asistentes de mayores, ofertas para la tranquilidad familiar, planificación de las vacaciones). Aparte de eso están los acompañamientos a padres y madres durante el tiempo de baja de paternidad y de maternidad mediante programas a través

⁷ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Albert López-Ibor, Rocío / Samamed Rodríguez, M^a Obdulia: Un Experimento de Campo para analizar la Discriminación contra la Mujer en los Procesos de Selección de Personal, diciembre 2008, en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10825.pdf>, visto por última vez el 9.01.2016; Gran Bretaña también lo estableció: <http://www.personneltoday.com/hr/david-cameron-announces-blind-cv-equality-initiative/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

⁸ <http://www.horariosenespana.com/>, visto por última vez el 7.12.2015, El Plan de Igualdad de IBERDROLA: <http://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/plan-igualdad/>, consultado por última vez el 19.01.2016 y Jornada Laboral: flexibilidad horaria y medidas de conciliación de REPSOL: http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/equipo-repsol/diversidad-conciliacion/programas-para-llevarlo-a-cabo/flexibilidad-horaria/





de los cuales los trabajadores y las trabajadoras pueden mantener el contacto con la empresa durante dichas bajas.⁹

- Las reuniones deben celebrarse de tal forma que tanto los hombres como las mujeres no tengan problemas a la hora de participar en ellas.
- Hoy en día el cuidado de los menores no solamente compete a la madre, sino también al padre. Los padres (varones) deben ser expresamente motivados por la empresa para que soliciten las bajas por paternidad o reduzcan su jornada laboral.¹⁰ Esto tiene un efecto muy positivo en el comportamiento del hombre con sus hijos. Las ventajas son sobradamente conocidas por todos. Como ejemplo reciente queremos resaltar las conclusiones de un estudio realizado en España que ha demostrado que los niños con padres más presentes en su vida diaria se ponen enfermos con menor frecuencia.¹¹ Esto también ayuda a crear un mejor ambiente de trabajo en la empresa, menor absentismo y mejora la retención del talento. A pesar de las evidentes ventajas la disposición a la hora de coger bajas por paternidad por parte de los empleados, depende de la flexibilidad que en este sentido tenga la empresa y de la propia cultura empresarial.¹²

¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal? ¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?

⁹Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Palomo Vadillo, María Teresa: Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Marzo 2010, en http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/ct02_2010.pdf, consultado por última vez 9.01.2016.

¹⁰Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos: La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas? 02/2009, en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue/pagina/cuadernos_trabajo/CT02_2009.pdf, consultado por última vez 9.01.2016.

¹¹http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/quees/es_gizonduz/quees.html, visto por última vez 7.12.2015.

¹²Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos:, véase nota al pie 52. Una empresa, que concede un año de baja por paternidad, es Virgin Group: <http://abcnews.go.com/Business/virgin-group-year-long-maternity-paternity-leave-policy/story?id=31673628>, consultado por última vez 9.01.2016.





Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

- Las relaciones de género existentes en cuanto a la actividad de la empresa, así como a los diferentes órganos de dirección de la empresa deben convertirse en transparentes, en cumplimiento del art. 260 Décima de la Ley de Sociedades de Capital.
- Para un aumento del género infrarrepresentado (participación femenina) también en los puestos de dirección son necesarios programas de empoderamiento específicos (Por ejemplo, *LEAP* – o *Leadership Excellence Acceleration Program* del SAP: *LEAP* es un programa de 18 meses de duración, dirigido a mujeres con talento que bien muestran el potencial para la función ejecutiva o bien ya ejercen cargos ejecutivos, pero que quieren conseguir más. El programa intenta maximizar las capacidades de las participantes y proporcionarles el conocimiento que necesitan. Los entrenamientos incluyen: autoconocimiento y reflexión, planificación y desarrollo de la carrera profesional, *mentoring* y patrocinio, redes de contactos y marca, y gestión de las cualidades de dirección.
- Los programas de *mentoring* han demostrado ser un instrumento eficaz para el empoderamiento profesional de las mujeres. Estos programas pueden ayudar a mujeres que ya están en puestos de dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos, potenciar el contacto con los puestos de dirección superiores y aumentar su red de contactos. Además, el programa les brinda la posibilidad de ampliar sus propias competencias de dirección y sus métodos.
- En este sentido los programas de *mentoring* en general también pueden ayudar en la organización de sus carreras profesionales a largo plazo, teniendo en cuenta las distintas etapas de la vida, así como programas para apoyar carreras tardías, aumentando así la proporción del género infrarrepresentado.





- En general los programas con formación y entrenamiento sobre la dirección respetuosa con la diversidad son apropiados para cambiar la cultura empresarial en relación la diversidad.¹³
- Además, es necesario que la empresa de un enfoque más transparente a la incorporación de su personal, especialmente en los puestos de alta dirección. A menudo al género infrarrepresentado les falta el acceso a puestos, que bien a través de contactos informales bien a través de procesos de selección transparentes se vuelven públicos. Con motivo de la dependencia a esa red de contactos, la ocupación de esos puestos de dirección se produce muchas veces por acontecimientos casuales.¹⁴

¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring?

¹³Como por ejemplo el Proyecto Promociona: <http://www.proyectopromociona.com/index.php/es/>, consultado por última vez 9.01.2016.

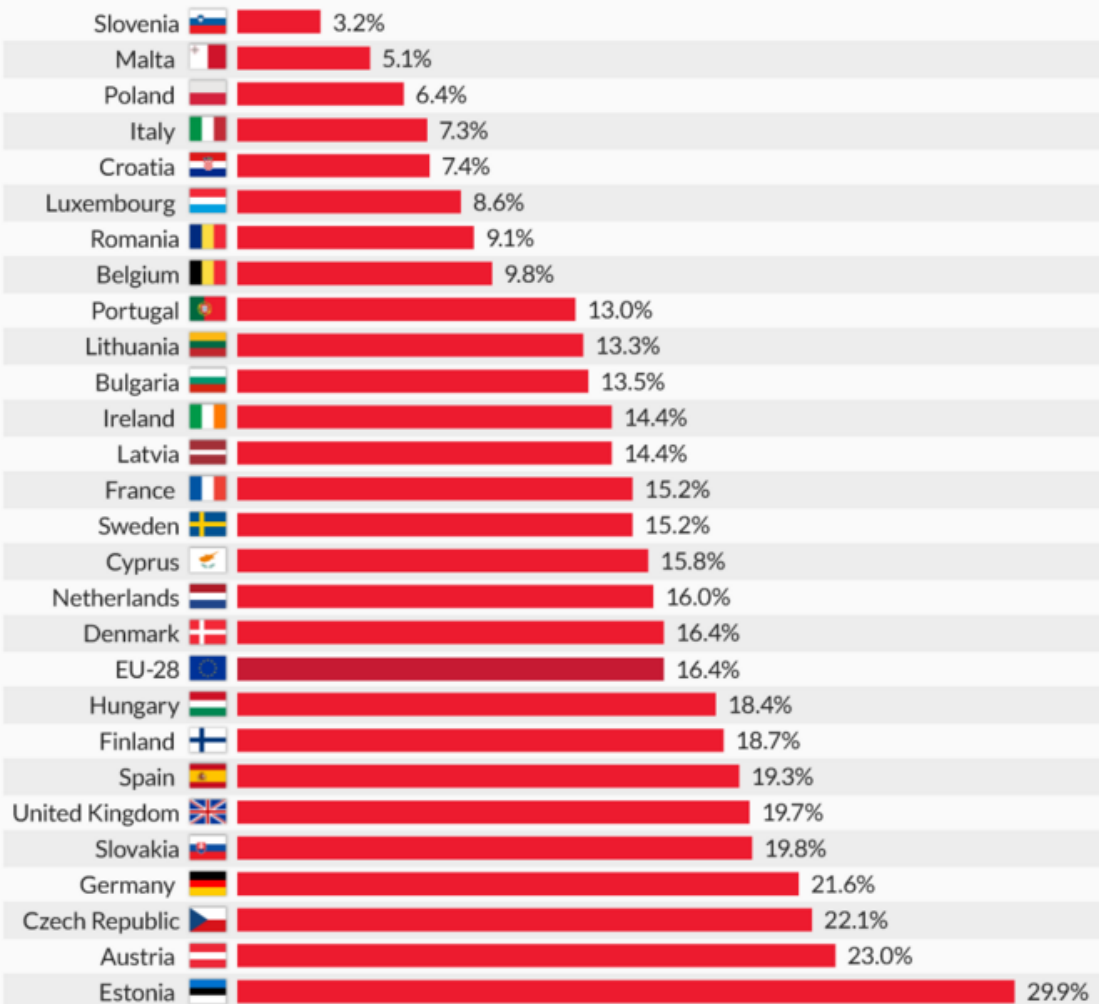
¹⁴Un proyecto exitoso en Inglaterra es el “Consejo Aprendiz”: <https://www.boardapprentice.com/>, consultado por última vez 9.01.2016





The EU's gender pay gap visualised

Estimated difference between average gross hourly earnings of men & women*



*% of male gross earnings
No data for Greece
Source: Eurostat

i100

from
The INDEPENDENT

statista

15

Retribución

Este reciente gráfico refleja una realidad conocida por todos: En España es la que es: las mujeres ganan de media hasta un 19,3%¹⁶ menos que sus colegas

¹⁵<https://agenda.weforum.org/wp-content/uploads/2015/12/1512B33-eu-gender-pay-gap-hourly-earnings-estonia-austria.png>, consultado por última vez 17.01.2016.

¹⁶<http://www.expansion.com/economia/2015/10/30/56339c37e2704ef97d8b46af.html>, consultado por última vez 9.01.2016 y la nota 50.

EWSDGE National Coordinator Spain

EWSDGE Project Office

c/o German Women Lawyers Association (djb)



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



masculinos.¹⁷ Para reducir esta diferencia que perjudica tanto a hombres como a mujeres, debe implementarse un sistema de retribuciones transparente, por el que hombres y mujeres ganen lo mismo por el desempeño de los mismos o similares puestos de trabajo. Por las diferencias de salario las empresas ya han sido requeridas a presentar nuevas estrategias que tengan por objetivo reducir de forma permanente las diferencias salariales, como por ejemplo la «Estrategia de la Unión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).¹⁸

¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?

Acoso sexual

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un problema actual, que debe contrarrestarse mediante la eliminación de tabúes y programas de formación continua.¹⁹

¿Su empresa se ha adherido a la red de 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género'?

Lenguaje no sexista y comunicación

La comunicación es una parte esencial de las relaciones humanas. Las empresas deben cuidar las comunicaciones internas y externas empleando un lenguaje no sexista y extender esta práctica a todos los ámbitos de la empresa. El lenguaje refleja nuestra percepción del mundo y nos ayuda a construir la

¹⁷Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés: Discriminación salarial de género en el mercado laboral español, en Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 7, 2006 (Ejemplar dedicado a: Inmigración, mujer y mercado de trabajo), págs. 321-368

¹⁸http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm, consultado por última vez 19.01.2016.

¹⁹RENAULT ESPAÑA se ha adherido a la red 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género': http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/burgos/renault-adhiere-red-empresas-sociedad-libre-violencia-genero_102113.html, consultado por última vez 9.01.2016; Instituto de la Mujer: "Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Mobbing"

<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/acoso.htm>, consultado por última vez 19.01.2016





realidad.²⁰ Frases como “sé un hombre”²¹ o “no llores como una niña” únicamente contribuyen a que tanto hombres como mujeres caigan en estereotipos.

¿Su empresa usa lenguaje no sexista?

Salud en el puesto de trabajo

Las trabajadoras embarazadas deben ser protegidas durante su embarazo, pero no discriminadas. El embarazo no es ninguna enfermedad, sino únicamente un estado en el cual las mujeres pueden desarrollar sus trabajos según su condición física.

¿En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según su condición física?

Muchas gracias.

Atentamente,

Katharina Miller

En Madrid, a 29 de abril de 2016

²⁰Bengoechea Bartolomé, Mercedes: Lenguaje y sexismo, en Diversidad de Género e Igualdad de Derechos, Valencia, 2012, páginas 41-52.

²¹The Mask You Live In, in: <https://www.youtube.com/watch?v=hc45-ptHMxo>, Miss Representation Trailer, en: <https://www.youtube.com/watch?v=8ap2xnMcvpw>, consultado por última vez 9.01.2016.



A la atención de:
D^a Katharina Miller

Madrid, a 4 de mayo de 2016.

Estimada accionista:

En relación con las preguntas que nos ha planteado mediante correo electrónico remitido el sábado 30 de abril, con motivo de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A., manifestamos lo siguiente:

PREGUNTA 1. Acceso al empleo

- ¿Su empresa garantiza el acceso al empleo de esta manera?

RESPUESTA A LA PREGUNTA 1:

El Grupo ACS rechaza la discriminación por cualquier motivo y, en particular, por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad. Este compromiso se extiende a los procesos de selección y promoción, que están basados en la evaluación de las capacidades de la persona, en el análisis de los requerimientos del puesto de trabajo y en el desempeño individual. En la actualidad, compañías que representan el 95,4% de los empleados del Grupo ACS presentan programas formales para asegurar la igualdad de oportunidades. Estos Planes de Igualdad incluyen acciones específicas en materia de selección y contratación de personal, salario, formación, jornada laboral, promoción profesional, ayudas, bonificaciones y política social, salud y prevención de riesgos laborales, así como en cuestiones de violencia de género. De esta forma en 2015 se reportaron un total de 1.559 mujeres con un puesto de dirección en la compañía (un 14,9% del total del personal de dirección).

PREGUNTA 2. Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar

- ¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal?
- ¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?

RESPUESTA A LA PREGUNTA 2:

Compañías que representan el 96,48% de los empleados del Grupo disponen de programas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Entre las distintas iniciativas llevadas a cabo por las empresas del Grupo ACS para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y trabajo, destacamos las siguientes:

- Flexibilidad horaria: la plantilla puede acogerse a diversos esquemas de flexibilidad horaria, con margen de una hora, para acomodar sus horarios de entrada o salida del trabajo a sus necesidades personales.
- Reducción de la jornada laboral: en ACS existen personas que realizan su jornada de trabajo de forma continua o reducida.
- Acumulación de los periodos de lactancia materna.
- Disfrute a tiempo parcial del permiso materno y paterno.
- Cambio de centro de trabajo por cambio de residencia.
- Gestión de cambios de turnos entre trabajadores en los servicios.
- Trabajadores expatriados: facilitar acompañamiento de la familia al lugar de destino.

PREGUNTA 3. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

- ¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring?

El Grupo ACS dispone de programas de formación continua y desarrollo de habilidades, orientados a cubrir las carencias y necesidades formativas de los empleados, que se identifican durante el año y que están en línea con las competencias establecidas en los modelos de gestión. Los planes de formación tienen el objetivo de satisfacer las necesidades formativas de los empleados, para el correcto desempeño de su trabajo y para su desarrollo profesional y profesional.

Los planes de formación de las distintas compañías son actualizados regularmente para ajustarlos a las necesidades de cada negocio y, en última instancia, de cada persona. Compañías que representan el 95,89% de los empleados del Grupo reportan la existencia de herramientas para gestionar el desarrollo del capital humano como son plataformas de formación, formación online o incluso convenios con centros de formación. En efecto, se dispone de herramientas adaptadas a los distintos perfiles competenciales para el análisis de las necesidades de formación, diseminación de oportunidades de formación, bases de datos conjuntas, cursos específicos, adaptados y generalistas, etc... En concreto, en las compañías del Grupo ACS se imparten cursos en las áreas relacionadas con, entre otros, los siguientes aspectos:

- La formación de personal directivo.
- La especialización tecnológica en los sistemas de gestión y producción.
- El conocimiento de los productos y servicios desarrollados.
- Las políticas de calidad y medio ambiente.
- La seguridad en el trabajo.

PREGUNTA 4. Retribución

- [¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?](#)

Dentro del Grupo ACS, los sistemas retributivos se fijan de manera independiente por cada unidad operativa, aunque en todas las compañías del Grupo se observa que estas retribuciones se calculan en la totalidad de los casos atendiendo a factores operativos y económicos. Una pequeña parte de la retribución también depende de objetivos en materia de Responsabilidad Social Corporativa, especialmente en términos de Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Calidad. Por supuesto siempre aplicando el criterio de no discriminación e igualdad de oportunidades recogido en el Código de Conducta del Grupo ACS y adicionalmente como indicábamos, compañías que representan el 95,4% de los empleados del Grupo ACS presentan programas formales para asegurar la igualdad de oportunidades. Estos Planes de Igualdad incluyen acciones específicas en materia de selección y contratación de personal, salario, formación, jornada laboral, promoción profesional, ayudas, bonificaciones y política

social, salud y prevención de riesgos laborales, así como en cuestiones de violencia de género.

PREGUNTA 5. Acoso sexual

- ¿Su empresa se ha adherido a la red de “Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género”?

RESPUESTA A LA PREGUNTA 5:

De forma genérica, dentro del Código de Conducta del Grupo ACS se especifica de manera precisa que “Los directivos del Grupo ACS deben mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Bajo esta premisa, las empresas del Grupo ACS no tolerarán ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social.” Para el correcto cumplimiento de este código se establece que Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del presente Código podrá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o informar del mismo a través del Canal Ético . Esto incluye cualquier tipo de comportamiento que atente contra el honor y la integridad de las personas.

De manera específica, dentro de las compañías que conforman el Grupo ACS, empresas que representaban un 76,4% de los empleados del Grupo en el ámbito nacional en 2015 se han adherido a la red de “Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género”. Asimismo, diferentes empresas del Grupo ACS realizan iniciativas concretas en contra de la Violencia de Género. Por ejemplo la empresa Clece tiene una apuesta decidida por la integración laboral de colectivos vulnerables, entre los que se encuentran las víctimas de la violencia de género. En este ámbito, Clece no sólo actúa como un empleador activo, con la incorporación durante 2015 de 302 nuevas personas víctimas de violencia de género, sino que también organiza foros por la integración(“II Foro por la integración: Hay Salida la Violencia de Género” celebrado en Valencia en

abril de 2015), los Premios Compromiso en los que se fomentan las buenas prácticas sociales de empresas y compañías, entre ellas las relacionadas con la lucha contra la violencia de género, actividades de concienciación ciudadana como la celebración del día contra la violencia de género o participación en diferentes actividades y eventos con fines benéficos relacionados con este ámbito. También otras empresas del Grupo ACS realizan este tipo de actividades y colaboran con la Fundación Integra, entidad colaboradora con la red de “Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género”.

PREGUNTA 6. Lenguaje no sexista y comunicación

- ¿Su empresa usa lenguaje no sexista?

La no discriminación es uno de los principios básicos del Código de Conducta. Dentro del ámbito del lenguaje, el Grupo ACS promueve el uso de un lenguaje técnico dentro de los valores de ética y profesionalidad que se promueven tanto en la relación interna del Grupo como con los diferentes grupos de interés.

PREGUNTA 7. Salud en el puesto de trabajo.

- ¿ En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar trabajos según su condición física?

La política de prevención del Grupo ACS respeta las distintas normativas de Seguridad y Salud laboral que rigen en los países donde está presente, al tiempo que promueve la integración de la prevención de riesgos laborales en la estrategia de la compañía mediante prácticas avanzadas, formación e información.

Pese a que funcionan de forma independiente, la gran mayoría de compañías del Grupo comparten principios comunes en la gestión de la seguridad y la salud de sus empleados. Estos principios son los siguientes:

- Cumplimiento de la legislación y normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y de otros requisitos que voluntariamente suscriba.
- Integración de la acción preventiva en el conjunto de las actuaciones y en todos los niveles jerárquicos, a partir de una correcta planificación y puesta en práctica de la misma.

- Adopción de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección y el bienestar de los empleados.
- Conseguir la mejora continua del sistema, mediante una formación adecuada e información en materia de prevención.
- Cualificación del personal y aplicación de las innovaciones tecnológicas.
- Definición y puesta en común de estándares a niveles mundiales, compartidos y homogéneos, que permitan evaluar el comportamiento en términos de Seguridad de las compañías del Grupo.
- Remuneración variable en función del éxito en la política de prevención y seguridad.

Combinando esta política de prevención con el principio de no discriminación, las mujeres embarazadas podrán seguir desarrollando sus trabajos según su condición física y de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley.