

# **PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS EIFFAGE ENERGIA, S.L.U, INSTALACIONES ELECTRICAS Y BOBINAJES, S.A.U, AMBITEC S.A.U Y CONSCYTEC, S.L.**

## **INDICE**

- I. Exposición de motivos
- II. Diagnóstico de situación
- III. Plan de Igualdad:
  - A. Ámbito de aplicación
  - B. Áreas:
    - 1. Empleo
    - 2. Clasificación profesional y promoción
    - 3. Formación
    - 4. Política retributiva
    - 5. Ordenación del tiempo de trabajo
    - 6. Comunicación
    - 7. Prevención y actuación en los casos de acoso
    - 8. Garantías para las víctimas de violencia de género
    - 9. Salud laboral
    - 10. Evaluación y seguimiento
  - C. Vigencia
- IV. Anexos
  - I. Protocolo de actuación, prevención del acoso sexual por razón de sexo.
  - II. Composición y reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad.
  - III. Centros de trabajo.

## I. EXPOSICION DE MOTIVOS

El derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales de derechos humanos y que en nuestro ordenamiento jurídico está reconocido como derecho fundamental en virtud del artículo 14 de la Constitución Española.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo por la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), nace con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real, combatiendo las manifestaciones aún existentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Una de las medidas que establece la LOI es la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de contar con un Plan de Igualdad, que consiste en un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Como consecuencia de lo anterior, se negoció y aprobó un primer plan de Igualdad en el año 2011.

Eiffage Energía, S.L.U, Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A, Ambitec, S.A.U y Conscytec, S.L (en adelante Eiffage Energía) en congruencia con lo que establece la LOI y con el consiguiente compromiso con la igualdad, elaboran este **SEGUNDO Plan de Igualdad** con ese objetivo, previa realización del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en las compañías.

Asimismo, y siendo un objetivo prioritario de las Compañías el crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, aparece también adjunto un Protocolo de Actuación (ANEXO I) para la prevención y erradicación del acoso, que recoge medidas destinadas a perseguir y eliminar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

De igual forma, tal y como también establece la LOI, se ha creado una Comisión de Igualdad formada por la Dirección de Eiffage Energía y la Representación legal de trabajadores y trabajadoras. Esta Comisión ha negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde este marco legal, pero también desde el compromiso organizativo (En el anexo II se incorpora el acta de constitución y reglamento de funcionamiento).

## II. DIAGNOSTICO DE SITUACION

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, tal y como hemos comentado anteriormente, se ha preparado un Diagnóstico de Situación de las compañías con datos a 31 de diciembre de 2013, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de obtener la información necesaria sobre la situación real de la plantilla.

La disparidad de centros de trabajo y convenios colectivos de aplicación, no permiten hacer un análisis exhaustivo de la situación, sin embargo a nivel global, del resultado del Diagnóstico de Situación previo realizado, así como del primer Plan de Igualdad vigente desde el año 2011, se desprenden ciertas conclusiones, que aquí enumeramos:

En este sentido en el Diagnóstico previo se ha puesto de manifiesto que la disparidad en cuanto al número y la distribución de hombres y mujeres existente en la plantilla nace de la escasez de candidaturas presentadas a los puestos de trabajo que se produce por la propia naturaleza de la actividad de Eiffage Energía, incluso en departamentos donde tradicionalmente están más presentes las mujeres, como es el de administración.

A pesar de ello, existe una tendencia positiva en la incorporación de mujeres que viene reflejada en la antigüedad de la plantilla aunque la intención es incrementarla. En este sentido se han incrementado los acuerdos de colaboración y convenios con Institutos, Universidades, Colegios Profesionales...etc.

El nuevo diagnóstico pone de manifiesto que no se ha producido dicha tendencia positiva, sino el mantenimiento en el nivel de empleo de la mujer en la empresa.

Una de las prioridades de Eiffage Energía en la gestión de sus trabajadores y trabajadoras ha sido proporcionar a cada uno de ellos oportunidades de formación y mejora apropiadas a cada función y nivel de responsabilidad, la cual está abierta a cualquier persona, independientemente de su sexo, debidamente autorizada por el director de zona correspondiente en caso de la formación ligada a la promoción.

El Diagnóstico previo realizado ha puesto de manifiesto el compromiso de Eiffage Energía con la formación de sus trabajadores y trabajadoras, por cuanto imparte diferentes cursos: online, presenciales y externos, con un elevado índice de participación. La evolución de la formación en Eiffage Energía está siendo muy positiva, habiéndose producido un incremento de las horas de formación impartidas a mujeres desde el año 2011.

Además, durante la vigencia del anterior plan se ha impartido formación en igualdad a la comisión de igualdad y al personal de recursos humanos.

Los derechos de conciliación son los establecidos en los distintos convenios de aplicación. Se observa una clara diferencia en cuanto a que el ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral lo llevan a cabo las mujeres, salvo aquellos que sólo pueden disfrutar los hombres (permiso de paternidad).

En cuanto a la promoción, se llevan a cabo una serie de evaluaciones internas a través de entrevistas anuales y en otros momentos de la vida laboral del trabajador o trabajadora, estudiando la opción de promoción en cada proceso de selección abierto por las compañías.

Las compañías recogen un protocolo para la prevención del acoso, aunque no se tiene conocimiento de ninguna denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo desde el año 2011.

Desde Eiffage Energía se reconoce que la violencia hacia las mujeres es un problema social y por ello articulará medidas tendentes a prevenir este tipo de conductas.

Dentro del proceso de mejora continua que estas Compañías pretenden, se llevarán a cabo una serie de medidas y acciones tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; con el fin de alcanzar los objetivos fijados en el propio Plan, tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tal y como se establece en la LOI y de acuerdo con la manifiesta voluntad de Eiffage Energía de poner en marcha este SEGUNDO Plan de Igualdad se regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad en Anexo II.

### III PLAN DE IGUALDAD

#### A. ÁMBITO DE APLICACION

El presente Plan marco de Igualdad resulta aplicable a las empresas Eiffage Energía, S.L.U, Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A, Ambitec, S.A.U y Conscytec, S.L, y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de otras acciones o medidas específicas que se deberán adoptar en centros o unidades concretas, para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria. Los Centros de Trabajo afectados por este Plan quedan enumerados en el Anexo III.

De acuerdo con los resultados obtenidos del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Eiffage Energía se estructura en 9 áreas de actuación.

Para cada uno de éstos se describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir esos objetivos marcados.

#### B. ÁREAS.

1. **EMPLEO:** Acceso al empleo. Selección. Estabilidad en el empleo.

Objetivo 1.1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, con el fin de contar en todos los niveles con las personas con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado, independientemente de su sexo.

Acciones:

1.1.1. Las ofertas, tanto internas como externas, se seguirán redactando de manera que no se mencionen implícita o explícitamente el requisito del sexo del posible candidato o candidata, utilizando un lenguaje y tratamiento de imagen no sexista y que no se haga referencia a cuestiones de ámbito privado, sino sólo a cuestiones relevantes y necesarias para el puesto de trabajo.

Objetivo 1.2. Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor.

## Acciones:

1.2.1. La selección de personal se basará en sistemas y criterios objetivos. Los perfiles de los procesos de selección están basados en los requisitos necesarios para el adecuado desempeño del puesto a cubrir, tales como:

- Competencias técnicas.
- Competencias orientadas a la gestión.
- Competencias necesarias para el correcto desempeño del puesto: integridad, espíritu de equipo, iniciativa e innovación, nivel de interlocución, adaptación al cambio, capacidad de trabajo, autocontrol y madurez.

1.2.2. Mantener la difusión de la *guía de entrevista* para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.

Comunicación directa a las personas responsables intervinientes en los procesos de selección de la guía de entrevistas y del anexo creado para internacional.

1.2.3. En caso de que una persona que participe en el proceso de selección se sienta discriminada por razón de sexo podrá comunicárselo a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

1.2.4. Siempre que exista igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro de la empresa.

1.2.5. En las comunicaciones internas y externas la empresa publicitará su compromiso en la garantía del respeto a la igualdad y no discriminación en las políticas de contratación y en la modalidad contractual y clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

1.2.6. Se impartirá formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección y a los responsables de la gestión de los RRHH.

1.2.7. Favorecer acuerdos de colaboración con escuelas de formación profesional, universidades y otros centros académicos en las diferentes localidades donde Eiffage Energía tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación acorde a los puestos que se requieren en las empresas.

1.2.8. Analizado el nivel de voluntariedad de la persona con contrato a tiempo parcial, se facilitará su conversión en tiempo completo adaptando la jornada a las necesidades personales, familiares y laborales. Para ello, se les facilitará un cuestionario elaborado por la Comisión de Igualdad.

Objetivo 1.3: Incrementar las candidaturas de mujeres en los procesos de selección de las compañías.

Acciones:

1.3.1. Propuestas al Gobiernos de Castilla La Mancha para la puesta en marcha de acciones, tanto de información como de formación, para conseguir una mayor concienciación y competencia de las mujeres en actividades específicas del sector de Instalaciones Eléctricas.

## **2. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION**

Objetivo 2.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de las empresas.

Acciones:

2.1.1. En lo que se refiere a la contratación para puestos de alta cualificación, además de regir los principios de mérito y capacidad, se favorecerá la incorporación de mujeres mientras dure el desequilibrio de la plantilla en esa categoría, área o departamento.

2.1.2. Eiffage Energía implantará un sistema para el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores y trabajadoras basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación. Dicho sistema contará con las herramientas necesarias y potenciará el uso de criterios objetivos (i.e. evaluaciones del desempeño) en las promociones para eliminar cualquier práctica discriminatoria que pudiera dificultar a las mujeres promocionarse y acceder a los puestos de responsabilidad, garantizando que toda promoción reconocida por Eiffage Energía obedecerá a parámetros de rendimiento y aportación profesional. En consecuencia, las promociones profesionales se seguirán rigiendo por el desempeño del trabajador/a, el mérito y la capacidad, analizados principalmente en el procedimiento de evaluación por competencias implantado en Eiffage Energía. Y en esta línea se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Descripción de cada una de las categorías y de las funciones de cada puesto, con el objeto de garantizar la transparencia en el sistema de clasificación profesional de las empresas.
- Potenciar la participación de las mujeres en la formación ligada a promoción.
- Mantener la política de que los procesos de promoción profesional estén vinculados a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.

- Evitar cualquier impacto negativo en el desarrollo profesional como consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación.

Dicho sistema será elaborado e implantado a largo plazo debido a la complejidad que conlleva por el tamaño de las Compañías, así como la variedad de Centros de Trabajo afectados.

En una primera fase se llevará a cabo un análisis de los puestos de trabajo que sean desarrollados por mujeres, al objeto de analizarlos y garantizar un sistema de clasificación profesional transparente.

2.1.3 Establecer un procedimiento de *Promoción Directa*, consistente en, cuando exista una vacante se facilitará su oferta al personal interno, tratando de cubrir la misma con personal en plantilla, siempre y cuando ello no genere un problema de organización.

### **3. FORMACIÓN**

Objetivo 3.1. Potenciar y ampliar el nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado, para facilitar el equilibrio entre mujeres y hombres.

Acciones:

- 3.1.1. Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua, a través de la *ficha de deseos de formación*, dando prioridad a la participación y realización de dichas acciones a las mujeres, especialmente en aquellas acciones formativas destinadas a puestos ejercidos por hombres mayoritariamente.
- 3.1.2. Con el objeto de facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras que se hayan ausentado de las empresas con motivo del ejercicio de derechos de conciliación, se les convocará a todas aquellas acciones formativas de reciclaje necesarias para desempeñar su puesto tras su reincorporación. De igual manera se les impartirá aquellas acciones formativas que durante su ausencia se hayan desarrollado para funciones o puestos equivalentes a los que ocupa o bien aquellos que van ligados directamente a la promoción.
- 3.1.3. Para facilitar el acceso a la formación a todas las personas, las acciones de formación se programarán preferentemente dentro de la jornada laboral.
- 3.1.4. En las Evaluaciones del Desempeño que realice la empresa, insertar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las mujeres.

Objetivo 3.2: Sensibilizar a la plantilla de Eiffage Energía en Igualdad.

Acciones:

- 3.2.1. Crear acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos en los que no están presentes o que están subrepresentadas.
- 3.2.2. Incorporación de programa de formación en el catálogo de formación de Eiffage Energía en Cultura, Diversificación y Conciliación, que incluya contenidos sobre la Ley de Igualdad.
- 3.2.3. Se incluirá en el programa general de formación, cursos dirigidos a sensibilizar a todo el personal sobre la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación y su aplicación práctica en el desarrollo de la carrera profesional, en base al siguiente *planning*:
  - ✓ 1ª FASE: Impartir formación en materia de igualdad a toda la representación legal de los trabajadores de Eiffage.

Con anterioridad al inicio de esta formación, se enviará a los Directores y Delegados de Eiffage el contenido de dicha formación, así como la planificación de la misma y convocatoria para intentar, por todos los medios, que asistan junto a la representación legal de su centros/s a la sesión formativa.
  - ✓ 2ª FASE: Una vez terminada la fase anterior, se procederá a formar al resto de la plantilla.

#### **4. POLITICA RETRIBUTIVA**

Objetivo 4.1. Continuar con la política retributiva que garantice el equilibrio y el tratamiento equitativo sin que pueda producirse discriminación alguna en razón de sexo ni en ninguno de los elementos de salario.

Acciones:

- 4.1.1. Establecer una clara y transparente vinculación entre el desempeño de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras y su retribución (en cualquiera de sus elementos), sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo.
- 4.1.2. En el análisis de la descripción de puestos desempeñados por mujeres del apartado 2 se estudiará y comparará la equidad en la política retributiva de dichos puestos con otros iguales desempeñados por hombres.

**5. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.** Conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivo 5.1. Para evitar que la conciliación de la vida familiar y laboral pueda suponer un obstáculo tanto en el acceso a un puesto de trabajo, como para su posterior promoción y desarrollo profesional se promoverá que las personas puedan compatibilizar su carrera profesional con sus necesidades personales y familiares.

Objetivo 5.2. Velar por el conocimiento y aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Acciones:

5.1.1. Redactar y difundir entre todos los empleados/empleadas los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todos los centros de trabajo de Eiffage Energía y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo con medidas o acciones más específicas.

Dicha difusión se realizará a través del *"Manual de Bienvenida"* y mediante circulares en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

5.1.2. Información a nivel de centro a toda la plantilla, de los derechos de conciliación que pueden disfrutar. Se pondrá especial énfasis en que los pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres. Para ello se ha elaborado y difundido un *"tríptico informativo"* con tales derechos, que la Empresa entregará en cada contratación.

5.1.3. Dado que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, se fijará como objetivo básico futuro de desarrollo de esta materia el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación. Entre otras posibles acciones, se elaborará un material didáctico con los derechos de conciliación a los que pueden acogerse.

5.1.4. Se posibilitará el cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.

5.1.5. Se garantizará la adecuación de los puestos de trabajo en caso de embarazo o lactancia, estableciéndose las medidas necesarias para detectar y en su caso corregir

cualquier riesgo para la salud de las trabajadoras y en caso de que no sea posible, articular el mecanismo previsto en la Ley de Prevención de riesgos laborales.

5.1.6. Disfrute del permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado de la maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación.

La duración del permiso de paternidad será de 20 días en los supuestos de familias numerosas o que por este hecho se adquiera dicha condición o que en la familia exista una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33% o cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33%. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto adopción o acogimiento múltiple.

5.1.7. Eiffage Energía se compromete a organizar las reuniones de trabajo de tal forma que no se fijen a horas que impliquen alargar la jornada laboral diaria, salvo que existan razones justificadas.

5.1.8. Potenciar el uso de videoconferencias como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

5.1.9. Se autorizarán, siempre que las circunstancias estén debidamente justificadas y acreditadas, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, que podrá disfrutarse de manera fraccionada, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, se estudiará la ampliación del citado mes de licencia no retribuida.

5.1.10. En todo caso, las Compañías garantizarán que el disfrute de las medidas para la conciliación no frenará el desarrollo profesional ni las posibilidades de promoción interna.

5.1.11. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral previa solicitud y acuerdo con su responsable directo y el Departamento de Recursos Humanos.

A tal fin se promoverá la utilización de la jornada continua, horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la mejora de la productividad en las empresas.

5.1.12. Lactancia: Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellas con arreglo a sus necesidades, pudiendo también dividirlo en dos fracciones o reducir su jornada. El permiso de una hora podrán acumularlo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## **6 COMUNICACIÓN**

Objetivo 6.1. Reforzar la cultura de Igualdad de Eiffage Energía y dar a conocer la política de las compañías en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Acciones:

6.1.1. Implantar un sistema de Comunicación específico, dirigido a toda la plantilla, en el tema de la Igualdad y comunicar periódicamente los avances del Plan. Dicho sistema se integrará en el Plan de Comunicación que la Empresa está elaborando a nivel general (actualmente en fase de *proyecto*).

6.1.2. Difundir la *guía para uso del lenguaje y la imagen*, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.

6.1.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Eiffage Energía.

## **7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DEL ACOSO.**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad manifiestan expresamente su rechazo más absoluto a los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso moral o mobbing y acoso por razón de sexo, y asumen el compromiso de establecer las medidas pertinentes para evitar, prevenir y resolver tales conductas en el caso de que se produzcan.

Objetivo 7.1. Implantación del protocolo de Prevención y actuación del Acoso Sexual, acoso moral o mobbing o por Razón de Sexo.

### Acciones:

7.1.1. Establecer un Protocolo de Actuación para la tramitación de las denuncias o quejas efectuadas por los trabajadores y trabajadoras que consideren que hayan sido objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades o por aquellos trabajadores o trabajadoras que de algún modo tengan conocimiento de una situación de tal naturaleza, tal y como está dispuesto en el artículo 48.1º de la LOI (3/2007) de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. (ANEXO I).

7.1.2. Ese Protocolo para la Prevención del Acoso forma parte inseparable de este Plan de Igualdad.

7.1.3. Implantar un sistema de Comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing.

Garantizando la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- Su información en el proceso de acogida.
- Publicación en la intranet.
- Distribución a los representantes de los trabajadores.
- Inclusión del protocolo como Anexo I del plan de igualdad

7.1.4 Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

7.1.5. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual, acoso moral o mobbing y/o por Razón de Sexo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la comisión de Igualdad.

## **8. GARANTIA PARA LAS VICTIMAS 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.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Cualquier empleada de Eiffage Energía, víctima de violencia de género podrá 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:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.

- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora o trabajador, 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 o trabajador a consecuencia de la

violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Eiffage Energía pondrá en marcha las siguientes medidas:

Objetivo 8.1. Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones:

8.1.1. Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 12 meses y posteriormente con derecho preferente al reingreso.

8.1.2. Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.

8.1.3. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de Eiffage Energía que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por las empresas como permisos retribuidos.

8.1.4. En el supuesto de que la trabajadora, víctima de violencia de género, se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, las Compañías facilitarán, en la medida de lo posible, su incorporación en otro centro de trabajo del grupo y colaborará con los gastos que conlleve dicho desplazamiento si la trabajadora se encuentra en una situación de necesidad.

8.1.5 Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género. Así como facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

8.1.6. Todos los temas que Eiffage Energía gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

8.1.7. Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.

## 9. SALUD LABORAL

9.1.1 **Objetivos:** Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

9.1.2 **Acción:** Incorporar en las reuniones de los comités de seguridad y salud un apartado relativo a la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo de las mujeres.

En los supuestos de reproducción, mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, desarrollo de acciones específicas para prevenir y eliminar dichos riesgos.

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Objetivo 10.1. Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de Igualdad en Eiffage Energía.

Acciones:

10.1.1 La Evaluación y seguimiento del plan se hará conforme a lo previsto en su reglamento de actuación y en las competencias otorgadas por la Comisión de Igualdad.

Para ello se reunirá mínimo dos veces al año. En todo caso, antes del 31 de diciembre se hará un informe, igual que una vez finalizado la vigencia del Plan de Igualdad, realizando una evaluación final donde se recoja la evolución del Plan y las medidas acordadas en un inicio o las que se hubieran podido acordar o modificar durante su vigencia.

Semestralmente se analizarán los avances del Plan en la Comisión de igualdad.

Objetivo 10.2. Introducir como indicador para su posterior análisis y seguimiento del Plan de Igualdad la opinión de la plantilla y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

10.2.1. Iniciar y dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras sobre Igualdad, para lo que se elaborará unas encuestas específicas (anónima).

### C. VIGENCIA

Este Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades advertidas en las empresas en materia de Igualdad de Oportunidades. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el día 23 de febrero de 2015, día de su entrada en vigor, hasta el 22 de febrero 2018.

Llegada la fecha de término antes indicada, se aprobará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en las Compañías. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad existente, a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

### IV. ANEXOS

ANEXO I: Protocolo de Actuación: Protocolo de Prevención del Acoso Sexual por razón de sexo.

ANEXO II: Composición y reglamento de funcionamiento de Igualdad.

ANEXO III: Centros de trabajo de Eiffage Energía.

## **ANEXO I: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO**

### 1.-INTRODUCCIÓN

Al amparo de las Directivas Europeas y de la Ley Orgánica del Estado Español 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y para una mayor protección de los trabajadores y trabajadoras ante presuntas situaciones de acoso en el entorno del trabajo, se encomienda a las empresas que se realice un protocolo de actuación con el objetivo de prevenir estas conductas, investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procediera.

Las Empresas mediante el presente Protocolo se comprometen a prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas, contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Igualmente la representación de los Trabajadores/as contribuirá en la labor de prevenir los acosos, sensibilizando a los trabajadores y trabajadoras e informando a la Dirección de RRHH de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

Todo el personal de las empresas tiene derecho a un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Y todos, tanto la organización como el personal, deben contribuir a erradicar conductas reprobables, garantizando un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes los integran.

Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades del acoso.

### 2.- DEFINICIONES

#### 2.1 Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal ó físico de naturaleza sexual que tenga el propósito ó produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. 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.

## 2.2 Acoso por razón de sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito ó el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## 2.3 Acoso laboral, moral o mobbing:

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias.

Esto pasa cuando se dan conductas de forma continuada, como exclusión de las relaciones personales, la falta de asignación de tareas, la de asignar trabajos absurdos o trabajos que estén por debajo de la capacidad profesional, o que resulten humillantes para la persona, hacer sentir desprecio o minusvaloración en público a la persona afectada.

## 3. PRINCIPIOS Y OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de Objetividad, Confidencialidad, Rapidez e Igualdad y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto de la persona denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas responsabilidades, que en su caso procedan.

## 4. PROCEDIMIENTO

### 4.1 Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las denuncias por acoso se formularán ante la Dirección de RRHH, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, de manera verbal o escrita de la siguiente manera:

Los nombres y direcciones a las que dirigirse se encontrarán expuestos en los tablones de anuncios y en la intranet en el apartado Recursos Humanos.

- directamente por la persona afectada,
- por la persona afectada a través de su representación sindical, o
- por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

En el supuesto de que la denuncia se realizara por escrito se podrá remitir por correo ordinario a Carretera de Mahora km 2,600, CP 02006 de Albacete, Comisión de Igualdad ó bien por correo electrónico a la dirección [comisionigualdad@energia.eiffage.es](mailto:comisionigualdad@energia.eiffage.es). Solamente tendrán acceso a este correo los miembros de la Comisión de Igualdad de las Empresas.

Las personas del comité de investigación (al que nos referimos en el apartado posterior) se encargarán de entrevistarse con la persona, denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesario. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen-propuesta a la Dirección de RRHH y a la Comisión de Igualdad, para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

El plazo máximo de resolución de este procedimiento será en todo caso de 7 días naturales.

#### 4.2. Procedimiento formal

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Información y denuncia
- Desarrollo de la investigación
- Elaboración del informe

##### 4.2.1. Información y denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan.

La denuncia será por escrito y se podrá dirigir a la Dirección de RRHH o a la Comisión de Igualdad del Plan.

La denuncia también puede realizarse firmada a través de correo ordinario o correo electrónico a la dirección recogida para el procedimiento abreviado. La persona se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Identificación de la persona que denuncia y de la persona que está siendo objeto del acoso. OK
- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieran cometido, centro y puesto de trabajo, fechas, etc. OK
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo, como posibles testigos u otras pruebas. OK

En cualquiera de los casos, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad.

#### 4.2.2. Desarrollo de la investigación

Una vez recibida la denuncia escrita, se procederá a la apertura de un expediente. En la comisión de Igualdad se nombrará las personas que conformarán el comité de investigación, cuya función será la de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este Comité de investigación estará formado por dos personas. Una elegida por la parte de la empresa en la comisión de igualdad y otra por la representación de la plantilla en la misma.

Según la información recibida, dicho Comité gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes y en cualquier caso a aquellas solicitadas por el denunciante y aquellas que se considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Este trámite de investigación no podrá durar más de 10 días naturales.

#### 4.2.3. Elaboración del informe

Finalizada la investigación, en el plazo de 5 días laborables, el Comité de investigación emitirá un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitara al denunciante o denunciado, si estos así lo desean y de manera cautelar, el cambio del puesto de trabajo, siempre que fuera posible hasta que se adopte una decisión al respecto. Este cambio de puesto no supondrá ningún empeoramiento para las condiciones laborales de la persona denunciante.

#### 4.3. Resolución de la denuncia

Una vez finalizado el Expediente, se notificará a las partes intervinientes el resultado del mismo a través de la Resolución que podrá contener:

- 1.- La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado, lo que dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una Sanción por falta grave o muy grave.
- 2.- El que no haya indicios racionales de que se esté ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de presunta falta laboral de otra índole.

Este hecho se pondrá en conocimiento de la Dirección de RRHH, al objeto de que este incoe el preceptivo expediente disciplinario y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente.

- 3.- Que del resultado del expediente se constatará, la no existencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como una conducta de acoso, y no se adopten, por tanto medidas disciplinarias. En ningún caso se podrá sancionar la parte denunciante, o personas que hayan intervenido en el proceso.

En el caso de que se pruebe la existencia de una denuncia de mala fe, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

## ANEXO II. COMISION DE IGUALDAD

### FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad (en adelante CI) actuará conforme a los siguientes criterios:

Reuniones. La CI se podrá reunir:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales.
- En el mismo plazo, cuando a petición un trabajador o trabajadora se solicite que sea evaluada una situación de posible discriminación.
- En todo caso, con carácter semestral para elaborar un informe de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.
- La comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

### Actuaciones

De las Resoluciones de la Comisión de se levantará acta dejando constancia de los temas tratados y se entregará copia a los miembros de la Comisión.

### Funciones

Se dotará a la Comisión de Igualdad de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y en todo caso de:

- Negociación del Diagnóstico de Situación.
- Negociación y acuerdo del Plan de Igualdad.
- Elaborar antes de cada 31 de Diciembre un informe de evaluación del Plan de Igualdad, que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Participación activa en el protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en Eiffage Energía.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión la Igualdad.

### ANEXO III. CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS POR EL PLAN DE IGUALDAD DE EIFFAGE ENERGÍA.

Los centros de trabajo actuales afectos por el Plan de Igualdad son los relacionados a continuación:

ALBACETE
ALICANTE
ALMERÍA
BADAJOS
BALEARES
BAÑERES
BARCELONA
BURGOS
CÁCERES
CASTELLÓN
CIUDAD REAL
CUENCA
JAÉN
LAS PALMAS
MADRID
MADRIGUERAS
MÁLAGA
MURCIA
NAVARRA
SEVILLA
TARRAGONA
TOLEDO
VALDEMORO
VALENCIA
ZARAGOZA

En Albacete a 23 de febrero de 2015, se procede, tras reunión mantenida por los miembros de la CI y asesores, a la firma del Plan de Igualdad de Eiffage Energía, S.L, Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A, Conscytec, S.L y Ambitec, S.A.U.

FIRMA DE LOS ASISTENTES

Fdo: Gumer Moreno Serrano

Fdo. Victoria Guerrero Fernández

Fdo: Dionisia Muñoz Morales

Fdo: Isabel Rodero Fernández

Fdo: M<sup>a</sup> Dolores Penadés Vicedo

Fdo: Angel Martínez Rodríguez

Fdo. Miguel Cambronerero Moreno