



# Plan de Igualdad Grupo Elecnor



## ÍNDICE

Introducción	3
Áreas de trabajo	5
Formación	5
Promoción	6
Retribución	7
Comunicación	8
Selección	9
Conciliación laboral	10
Mejoras en la protección laboral y social	11
Gestión de Elecnor	13
Definiciones de los términos recogidos en el Plan de Igualdad	14



## Introducción

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Con intención de asegurar y perpetuar el cumplimiento de este principio jurídico universal, nace la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007**, que tiene por objeto: «hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil y laboral.»

Ecnor refleja su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación en sus principios específicos de actuación de Responsabilidad Social Corporativa y Corporate Compliance.

Y para garantizar dicha igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, beneficiando tanto a las mujeres como a los hombres, se crea el presente Plan de Igualdad, el cual será de aplicación para el personal de la empresa Ecnor S.A. y todas las empresas del Grupo, tanto nacionales como fuera del territorio español.

El Consejo de Administración de Ecnor reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, y que la implantación de un Plan de Igualdad repercutirá en la compañía con los siguientes beneficios:

### BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.

Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).

Mejora de la satisfacción personal.

Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Mejora de la salud laboral de la plantilla.

Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación del personal, etc.

Mejora la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino.

Cumplimiento de la legislación vigente.

Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.

En primer lugar, hemos analizado la evolución de la mujer en Elecnor en los últimos cuatro años, considerando diversas variables desde 2009 a 2012, y la hemos comparado con la evolución del mercado laboral en España, utilizando como fuente el estudio «Mujeres y Hombres 2012», del INE. El objetivo ha sido establecer los puntos fuertes y débiles en Elecnor y poder diseñar las acciones con más posibilidades de éxito en su logro.

En la siguiente tabla se muestran las fortalezas y debilidades de la compañía en función de las diferentes variables y utilizando como referencia la **Brecha de Género en Elecnor** (diferencia en puntos porcentuales entre la participación femenina y masculina):

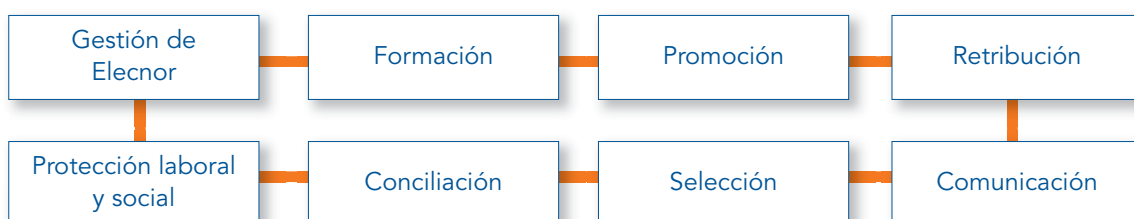
VARIABLE	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>Actividad</b>	Elecnor se dedica a la rama de actividad con los porcentajes más bajos de actividad femenina (BG en obra en 2012: 90,92).	En estructura, en cambio, la BG en 2012 es de 41,88 habiendo disminuido un 5,16%. Y si vemos la antigüedad de la plantilla femenina, el 90% se ha incorporado en los últimos 20 años.
<b>Puesto Laboral</b>	En el mercado laboral el 77,7% de las mujeres son empleadas con jefes y sin personal subordinado.	En el apartado de Técnicos y Responsables, la brecha es de las menores (53,20) y su disminución de las mayores: 11,15%.
<b>Formación</b>	Se incrementa la cualificación de las mujeres pero su incorporación es algo posterior a la de los hombres, lo que implica mayor dificultad para lograr la promoción.	El 46,6% de las mujeres en plantilla de estructura, en 2012, tienen titulación superior o media, lo que facilita su posible promoción, apoyada por la formación interna mayoritaria en el Área de Gestión.
<b>Edad</b>	Elecnor lleva 55 años en el mercado con una plantilla en la que casi el 70% de los trabajadores tienen entre 30 y 50 años, tramos donde la brecha de género es mayor.	La mayor disminución de la brecha (14,66%) se produce en el tramo de menores de 30 años, lo que demuestra el empuje de la incorporación de la mujer en las nuevas incorporaciones.
<b>Tipo de contrato</b>	La situación de la mujer en el mercado laboral se caracteriza por un mayor peso en los empleos temporales y a tiempo parcial.	La política de retención del talento no distingue por géneros, ya que tanto en la plantilla femenina como en la masculina supera el 60% de contratación indefinida.



En segundo lugar, veremos las áreas de trabajo para conseguir el fin último establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, describiendo para cada uno de los ejes de actuación:

- Compromisos u objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados
- Persona responsable para cada acción

Los 8 ejes de actuación se detallan a continuación:





## Áreas de trabajo

### Formación

Elecnor entiende que el desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de la organización.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se garantizará el acceso de hombres y mujeres en igualdad a la formación interna de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Se facilitará la participación de las personas con contratos suspendidos por excedencia basada en motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Formación es la siguiente:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc. (Formación realizada en 2012, incluida en la implantación del Corporate Compliance).
- Incluir tanto en el PAI (Plan de Acogida e Integración) como en los cursos de personal de nuevo ingreso un apartado detallando el compromiso que se adquiere al formar parte de la plantilla de Elecnor con la igualdad real de oportunidades y la protección de los empleados.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, participantes y el número de horas en acciones de formación por género y área.





## Promoción

Los distintos sistemas de promoción que existen en Elecnor tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado para conseguir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados.

En ellos, se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Se impedirá la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho relativo a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Se asegurará la igualdad de oportunidades a aquellas personas que muestren interés en algún proceso de promoción encontrándose en situación de excedencia por motivos familiares (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- Gestionar el desarrollo del Capital Humano a través de la Gestión por Competencias, identificando las capacidades de las personas a través de un perfil profesional cuantificable y medible objetivamente, evaluando el potencial y el desempeño en función de las acciones y resultados esperados de cada persona en su puesto de trabajo.
- Apoyar la formación de mujeres para puestos de liderazgo, tanto de puestos directivos y ejecutivos como de jefaturas de obra/equipo.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, las promociones por nivel, género y área.



## Retribución

Elecnor viene aplicando un sistema retributivo que garantiza en todo momento la neutralidad sin tener en ningún caso condicionante alguno por motivos de género, circunstancia que debe seguir sucediendo en el tiempo.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se mantendrá un sistema retributivo en el que se respeten los criterios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de género.
- Se asegurará que el sistema retributivo esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de género.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de los salarios fijos y variables por categorías profesionales y género.



## Comunicación

Debido a que la igualdad comienza desde la propia comunicación de la empresa con sus stakeholders mayoritarios (trabajadores, accionistas y clientes), Elecnor refleja su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación en sus principios específicos de actuación de Responsabilidad Social Corporativa y Corporate Compliance.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se incorporará la perspectiva del género tanto en la comunicación interna como en la externa.
- En todas las comunicaciones e informaciones de la empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
- En este proceso se tendrá en cuenta que comunicación implica lenguaje, imágenes y contenido.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Comunicación es la siguiente:

- Incluir el Plan de Igualdad en la web de la empresa para que esté a disposición de todos los stakeholders que quieran consultarlo, junto a la RSC y el Corporate Compliance de la organización.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.







## Selección

Para el mantenimiento y crecimiento del negocio es primordial el equipo humano que preste servicios en la empresa, por lo que se deberá seleccionar y contratar al mejor personal para cada actividad de la empresa. En Elecnor existe un procedimiento escrito y público sobre los procesos de selección donde se establecen pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

Aun así, en el presente Plan de Igualdad se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará el mantenimiento, en los procesos de selección y contratación, de procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto.
- Se valorará a las candidaturas en base a su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el género.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Selección es la siguiente:

- Incluir en el Procedimiento para la Captación y Selección de Personal en el Grupo Elecnor, punto 1º, OBJETO (pág. 3 del procedimiento), además de la Gestión por Competencias, ya incluida, el compromiso con la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de la incorporación por área, actividad, formación y género.





## Conciliación laboral

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y profesional, por lo que se intentará fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se informará y explicará, a todo el personal que lo solicite, todos los aspectos de la ley de conciliación de la vida personal y profesional, así como todos aquellos derechos y permisos a los que se tienen derecho según la ley y los Convenios Colectivos de aplicación atendiendo a las circunstancias familiares concretas por las que atraviese.
- En dicha comunicación se dejará constancia de que el ejercicio de cualquiera de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y profesional no tendrá consecuencias negativas en las posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y beneficios sociales.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- La formación interna deberá impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados que los realicen en orden a su promoción profesional.
- Implantar la política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral, o en su caso, fijar una duración máxima de éstas.
- Posibilidad de: flexibilidad horaria, jornada intensiva en periodo estival, ayuda de estudios y cheques regalo en Navidad para hijos de la plantilla, excedencias/reducciones de jornada para el cuidado de los hijos, puesta a disposición por sorteo de varios apartamentos en verano para el disfrute de las vacaciones en familia, acuerdos de descuentos con compañías aseguradoras.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de los permisos concedidos para la conciliación por género.





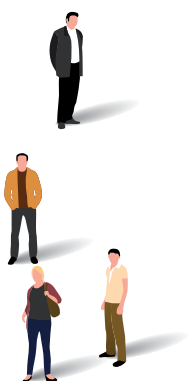
## Mejoras en la protección laboral y social

La empresa, conociendo la importancia de la realización del trabajo de una forma segura, correcta y cómoda, establece los siguientes compromisos:



### 1.- Salud laboral

- Basará la elección del mobiliario, utensilios y demás material de uso habitual para la plantilla atendiendo a principios ergonómicos distintos dependiendo si el personal usuario es hombre o mujer.
- En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella o para la descendencia. Para ello:
  - Dará a conocer y publicitará la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales para mujeres embarazadas.
  - El Servicio de Prevención Mancomunado deberá elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en período de lactancia natural, de tal forma que se determine si los agentes que están presentes en el puesto de trabajo están incluidos dentro de la lista contenida en el Anexo VII del RD 298/2009 de 6 de marzo, y pueden representar un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el niño.
  - Tendrán preferencia a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, teniendo efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora o su descendencia permita su reincorporación al puesto o a la función similar.
- Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH.

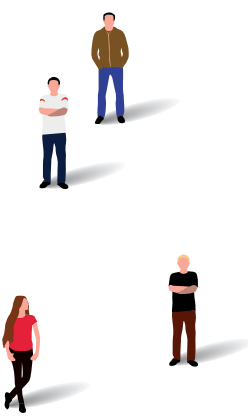




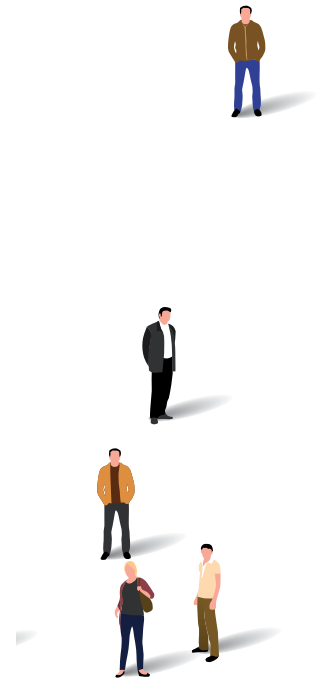
## 2.- Protección frente al acoso

Elecnor manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

La empresa prevendrá y evitará el acoso mediante la existencia de una canal de denuncias incluido en el Corporate Compliance, y un **Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual**:

- 
- Elecnor manifiesta su preocupación en prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual en la empresa.
  - Los responsables de las distintas direcciones deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acosos en sus respectivas áreas. Por tanto, deberán reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que sean sospechosas de causar cualquier tipo de acoso.
  - Elecnor se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente protocolo, el cual garantizará el derecho a la intimidad y confidencialidad de los temas tratados y personas intervinientes.
  - Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a utilizar el presente protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto o desfavorable.
  - Las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan en función de la gravedad de los hechos.

El Responsable de Prevención Penal y el Comité de Respuesta velarán por el cumplimiento de este Protocolo a través del canal de denuncias establecido.



## Gestión de Elecnor

Con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el departamento de Recursos Humanos de Elecnor realizó una campaña de sensibilización en 2012, incluyéndola como principio específico de actuación del Corporate Compliance impartido a los diferentes responsables de las direcciones de negocio, remarcando los principios de la igualdad de oportunidades en Elecnor, incluyendo hombres y mujeres, así como la obligación a proteger a los empleados contra cualquier ataque a su dignidad y la conciliación trabajo-vida.

Para lograrlo, se establecen los siguientes compromisos:

- Sensibilización mediante la elaboración de material informativo que se distribuirá a todo el personal.
- Designación de una persona de RRHH como Responsable del Plan que: informe y difunda el Plan de Igualdad, coordine el desarrollo de acciones positivas, sensibilice a la plantilla, recopile los diferentes informes de gestión preparados por los respectivos responsables y prepare el informe para presentar en la reunión del Comité Permanente de Igualdad, el cual deberá convocar y preparar.
- Creación de una Comisión Permanente de Igualdad:
  - **Funciones:** reunirse una vez a primeros de año para analizar el informe preparado por el Responsable del Plan, respecto al alcance de las medidas, la estrategia del año siguiente y la comunicación de las conclusiones a la dirección de la empresa.
  - **Composición:** los diferentes responsables implicados (o alguien nombrado en su representación) en la preparación de los informes de gestión (RRHH -incluye Formación y Selección-, Responsable de Prevención Penal y Comunicación) y dos representantes del Comité de Empresa.





## Definiciones de los términos recogidos en la Ley de Igualdad

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



**Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



**Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



**Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**Indemnidad frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.