



Plan d'égalité du Groupe Elecnor



SOMMAIRE

Introduction	3
Champs d'intervention	5
Formation	5
Promotion	6
Rémunération	7
Communication	8
Sélection	9
Conciliation de la vie professionnelle	10
Améliorations de la protection professionnelle et sociale	11
Gestion d'Elecnor	13
Définitions des termes figurant dans le Plan d'égalité	14



Introduction

L'article 14 de la Constitution espagnole proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur le sexe, en attribuant aux pouvoirs publics l'obligation de promouvoir les conditions nécessaires pour que l'égalité soit effective.

La loi organique espagnole sur l'égalité effective des femmes et des hommes du 22 mars 2007 a été adoptée afin d'assurer et de perpétuer le respect de ce principe juridique universel. Elle vise à : « appliquer le principe de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en éliminant la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines de la vie et, plus particulièrement, dans les domaines politique, civil et du travail. »



Cette loi stipule que les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs sont tenues de réunir dans un plan d'égalité toutes les mesures visant à éviter toute forme de discrimination en matière d'emploi entre les femmes et les hommes.

En conséquence, ELECINOR reflète son engagement en faveur de l'égalité et de la non-discrimination dans ses principes spécifiques de responsabilité sociale d'entreprise.



C'est pourquoi, le présent Plan d'égalité a été mis en place afin de se conformer à la loi et garantir l'égalité réelle et effective des chances entre hommes et femmes au sein de l'entreprise. Il s'applique au personnel de l'entreprise Elecnor S.A. et à toutes les sociétés du Groupe, aussi bien celles établies en Espagne que celles se trouvant à l'étranger.

Cette version présente les mesures déjà mises en place au sein de l'entreprise et les nouveaux objectifs fixés afin de prolonger ces dernières.

Par ailleurs, le Conseil d'administration d'ELECINOR a approuvé, le 24 janvier 2018, la signature d'une convention avec le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité afin de promouvoir la présence d'un nombre égal d'hommes et de femmes au sein de cet organe.

En outre, le Conseil d'administration d'Elecnor reconnaît comme objectif stratégique le développement des relations professionnelles fondées sur l'égalité des chances, la non-discrimination et la diversité, et que la mise en œuvre d'un Plan d'égalité aura des répercussions sur l'entreprise avec les avantages suivants :

AVANTAGES DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ÉGALITÉ

Amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles.

Amélioration de la qualité et des compétences du personnel (effectifs).

Amélioration de la satisfaction personnelle.

Amélioration de la qualité de vie des employés.

Amélioration de la santé au travail du personnel.

Amélioration des ratios des effectifs : diminution des taux d'absentéisme, de la rotation du personnel, etc.,

Amélioration de la gestion d'entreprise en raison de la complémentarité avec le style de leadership féminin.

Respect de la législation en vigueur.

Amélioration de l'image, de la renommée et du prestige de l'entreprise.

Enrichissement de l'organisation en termes économiques, par le biais d'indicateurs tels que la productivité, la qualité du service, la satisfaction et la fidélisation des clients, etc.



Pour la mise en œuvre du Plan d'égalité d'Ecnor, l'évolution de la situation des femmes au sein de l'entreprise a été analysée au cours des quatre dernières années. Pour cela, les données relatives aux années 2009-2013 ont ainsi été prises en compte.

À la suite de la première analyse, les données de 2013 à 2016 ont été réactualisées, en les comparant à l'évolution du marché du travail en Espagne grâce aux informations de utilisant l'Institut National des Statistiques (INE) espagnol.

Cette étude a pour objectif de repérer les points forts et les points faibles d'Ecnor et de concevoir les actions les plus susceptibles de réussir.

Le tableau suivant présente les forces et les faiblesses de la société en fonction des différentes variables et utilise comme référence l'inégalité hommes-femmes chez Ecnor (différence en points de pourcentage entre la participation des femmes et celle des hommes) :

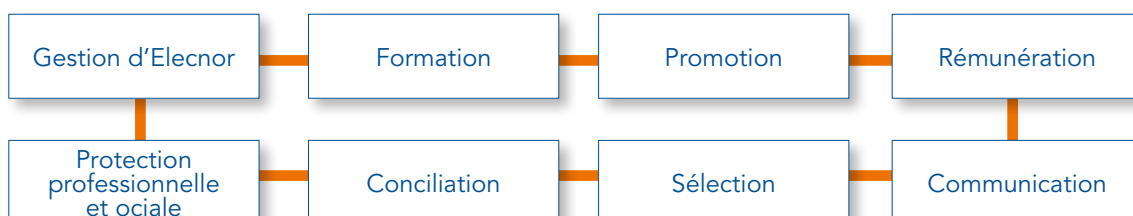


VARIABLE	FAIBLESSES	FORCES
Activité	Ecnor est spécialisée dans l'une des branches d'activité ayant les taux de participation les plus bas en termes de présence féminine (0,3 % en 2015).	Toutefois, la présence des femmes chez ELECENOR a atteint 13,50 % en 2016. Ce qui est largement supérieur au taux de présence dans le secteur.
Poste de travail	Sur le marché du travail, 77,7 % des femmes sont des employées, c'est-à-dire des cadres avec des chefs et sans subordonnés.	Au sein d'ELECENOR, 62,23 % des femmes sont des cadres intermédiaires ou ont un poste supérieur.
Formation	En 2015, en Espagne, le taux d'hommes diplômés en sciences, mathématiques, ingénierie, industrie, informatique, construction pour 1 000 habitants âgés de 20 à 29 ans représentait 31,4 ‰ contre 13,3 ‰ pour les femmes.	Chez ELECENOR, 57,58 % des femmes travaillent dans le domaine technique de l'entreprise.
Âge	En 2015, dans l'UE-28, l'inégalité hommes-femmes représentait 11,6 points pour la population de 20 à 64 ans et de 11,5 points pour la population de 25 à 54 ans. La valeur de cette disparité était de 10,5 points pour la population âgée de 15 à 64 ans et de 13,2 points pour la population âgée de 55 à 64 ans.	Malgré les données précédentes, chez ELECENOR, l'inégalité hommes-femmes en 2016 pour la tranche d'âge de 20 à 30 ans représente 6 %, ce qui indique un engagement clair en matière d'intégration des femmes dans l'entreprise.
Type de contrat	À la fin de l'année 2016, l'inégalité hommes-femmes entre les différents types de contrats était de 0,7 pour les contrats temporaires et de 0,8 pour les contrats à durée indéterminée.	Au cours de la même période, chez ELECENOR, le pourcentage total de femmes salariées avec un contrat à durée indéterminée est supérieur à celui des hommes ayant le même type de contrat.



Après avoir analysé les données, les champs d'intervention qui permettront d'atteindre l'objectif ultime fixé par l'article 14 de la Constitution espagnole ont été établis, chacun répondant aux axes d'action suivants :

- Engagements ou objectifs à atteindre
- Actions concrètes pour atteindre les objectifs fixés
- Personne responsable de chaque action





Secteurs d'activité

Formation

Elecnor estime que le développement des professionnels est un facteur clé du succès de l'organisation.

À cette fin, les engagements suivants ont été définis :

- L'entreprise encouragera la mise en œuvre d'actions de formation qui faciliteront également le développement des aptitudes et des compétences, sans distinction de sexe.
- L'accès des hommes et des femmes à la formation interne de l'entreprise, sur un même pied d'égalité, sera garanti afin de promouvoir le développement de la carrière professionnelle et l'adaptabilité des personnes aux exigences des postes de travail.
- La participation à une formation appropriée pour promouvoir le recyclage professionnel des personnes en congé pour raisons familiales dont le contrat est suspendu sera favorisée.

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable de la formation sont les suivantes :

- Former sur un même pied d'égalité les effectifs en général et, en particulier, le personnel associé à l'organisation de l'entreprise : Ressources humaines, cadres et dirigeants, afin d'assurer l'objectivité et la non-discrimination lors de la sélection, du classement, de la promotion, de l'accès à la formation, etc.
- Inclure dans le parcours de formation People First (Bienvenue) l'engagement pris en faisant partie du personnel d'Elecnor envers l'égalité réelle des chances et la protection des employés.
- Définir des indicateurs dans les rapports de gestion qui mesureront l'avancement de la mise en œuvre du Plan dans l'entreprise, tels que les participants et le nombre d'heures de formation par sexe et par domaine.





Promotion

Elecnor a mis au point un système d'évaluation des postes, qui vise à évaluer ces derniers selon les fonctions et les responsabilités qui y sont implicitement associées, quelle que soit la personne qui occupe le poste.

Les différents systèmes de promotion mis en place au sein d'Elecnor visent à encourager le développement personnel des employés afin de favoriser le gain de nouvelles compétences qui leur permettront d'exercer de nouvelles fonctions et d'obtenir de meilleurs résultats.

Ils prévoient les engagements suivants :

- Garantir l'objectivité et la non-discrimination dans le cadre de la promotion professionnelle.
- Prendre des mesures empêchant la création d'obstacles gênant la promotion des femmes.
- Garantir l'égalité de traitement et d'évaluation lors des tests de sélection des personnes qui exercent un droit quelconque relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
- Garantir l'égalité des chances des personnes qui montrent de l'intérêt pour un processus de promotion se trouvant en congé pour raisons familiales (article 46.3 du Code du travail).

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable des Ressources humaines sont les suivantes :

- Gérer le développement du capital humain grâce à la gestion des compétences, en identifiant les aptitudes des personnes à travers un profil professionnel quantifiable et mesurable objectivement, en évaluant le potentiel et les performances en fonction des actions et résultats attendus de chaque personne à son poste de travail.
- Appuyer la formation des femmes à des postes à responsabilités, à la fois des postes de direction et exécutifs et des postes de chef de chantier/d'équipe.
- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion qui mesurent l'avancement de la mise en œuvre du Plan au sein de l'entreprise, tels que les promotions par niveau, sexe et secteur.





Rémunération

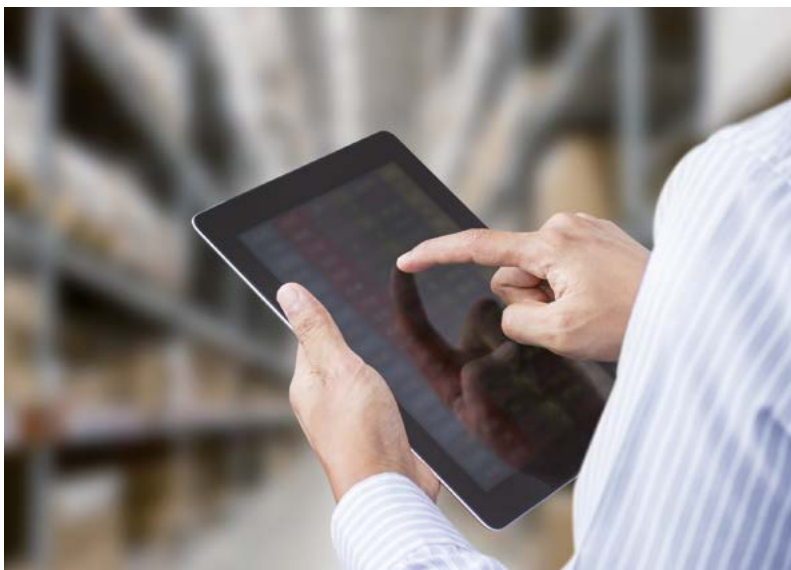
Elecnor met en place un système de rémunération qui garantit à tout moment la neutralité indépendamment du sexe, ce qui doit se poursuivre dans le temps. Lorsqu'Elecnor fait des études sur les rémunérations, elle utilise des entières anonymes, qui tiennent compte du poste, et non de la personne.

À cette fin, les engagements suivants ont été définis :

- Mettre en œuvre un système de rémunération respectant les critères d'objectivité, d'équité et de non-discrimination fondées sur le sexe.
- Garantir que le système de rémunération vise à récompenser les accomplissements des personnes, sans discrimination de genre.
- Garantir l'égalité de traitement et d'évaluation dans l'application du système de rémunération aux personnes exerçant tout droit relatif à la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable des Ressources humaines sont les suivantes :

- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion qui mesurent l'avancement de la mise en œuvre du Plan au sein de l'entreprise, tels que l'évolution des salaires fixes et variables par catégorie professionnelle et par sexe.



Communication

Dans la mesure où l'égalité commence par une communication appropriée de l'entreprise avec ses partenaires majoritaires (travailleurs, actionnaires et clients), Elecnor reflète son engagement en faveur de l'égalité et de la non-discrimination dans ses principes spécifiques de responsabilité sociale d'entreprise et de Corporate Compliance (programme de conformité au sein de l'entreprise).

À cette fin, les engagements suivants ont été définis :

- Intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans les communications internes et externes. Dans ce cadre, une Politique de communication sera élaborée.
- Accorder une attention particulière à l'utilisation d'un langage neutre et non sexiste dans toutes les communications et informations de l'entreprise, ainsi que dans les documents publics d'informations, de publicité et de recrutement.
- Prendre en compte dans le cadre de ce processus que la communication implique un langage, des images et un contenu.

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable de la communication sont les suivantes :

- Intégrer le Plan d'égalité sur le site Web de l'entreprise afin qu'il soit accessible à tous les partenaires qui souhaitent le consulter, au même titre que les documents de RSC et de Corporate Compliance de l'entreprise.
- Mettre en place des canaux d'information permanents sur l'application de l'égalité des chances au sein de l'entreprise.





Sélection

L'équipe est essentielle au maintien et à la croissance des activités, par conséquent il conviendra de sélectionner et de recruter le personnel le plus qualifié pour chaque activité de l'entreprise. Elecnor a adopté une politique de sélection et de mobilité interne. Celle-ci est établie sous forme écrite et publique, et définit les modalités de sélection ainsi que les étapes à suivre tout en garantissant l'absence totale de discrimination quelle qu'en soit la forme.

Toutefois, le présent Plan d'égalité prévoit les engagements suivants :

- Lors du processus de sélection et de recrutement, les procédures et politiques à caractère objectif fondées sur les principes du mérite, des compétences et de l'adéquation des effectifs seront assurées.
- Les candidatures seront évaluées sur la base de leur adéquation, en veillant à tout moment à ce que les postes de travail dans les différents domaines de responsabilité soient occupés par les personnes les plus compétentes dans un cadre d'égalité de traitement sans aucune discrimination fondée sur le sexe.

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable de la sélection sont les suivantes :

- Inclure dans la politique de sélection et de mobilité interne l'engagement en faveur de l'application de l'égalité des chances dans l'entreprise et de la non-discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge, etc.
- Pour ce faire, établir des normes concrètes dans la Politique de sélection en matière d'égalité.
- Analyser les indicateurs dans les rapports de gestion qui mesurent l'avancement de la mise en œuvre du plan au sein de l'entreprise, tels que l'évolution de l'intégration par secteur, activité, formation et sexe.





Conciliation de la vie professionnelle

L'entreprise reconnaît le droit à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et s'efforcera d'encourager une plus grande coresponsabilité entre les femmes et les hommes en termes de prise en charge des obligations familiales.

À cette fin, les engagements suivants ont été définis :

- Tous les aspects de la loi de conciliation de la vie personnelle et professionnelle seront communiqués et expliqués au personnel qui en fera la demande, ainsi que tous les droits et toutes les autorisations conférés par la loi et les conventions collectives applicables et que les personnes peuvent invoquer en fonction des circonstances familiales particulières qu'elles traversent.
- Cette communication indiquera que l'exercice de n'importe lequel des droits relatifs à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle n'aura aucun effet négatif sur les possibilités de promotion ou le niveau salarial ni sur l'accès à certaines mesures d'incitation et à certains avantages sociaux.

Parmi les actions à mener, les responsabilités de la personne occupant le poste de responsable des Ressources humaines sont les suivantes :

- La formation interne doit être dispensée au cours des journées de travail normales afin d'assurer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle des employés qui la suivent dans le cadre de leur promotion professionnelle.
- Mettre en œuvre des principes interdisant d'organiser des réunions à la fin des journées de travail ou, le cas échéant, fixer une durée maximale pour celles-ci.
- Possibilité de : flexibilité des horaires, journées intensives en période estivale, aides aux études, congés, réductions des heures de travail pour garde d'enfants, accords de remises avec des compagnies d'assurance.
- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion qui mesurent l'avancement de la mise en œuvre du Plan au sein de l'entreprise, tels que l'évolution des autorisations accordées dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et personnelle en fonction du sexe.





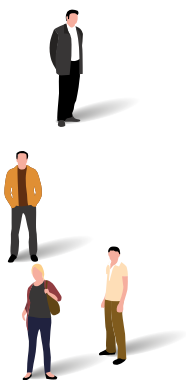
Améliorations de la protection professionnelle et sociale

Consciente de l'importance de pouvoir travailler manière sûre, adéquate et confortable, l'entreprise a défini les engagements suivants :



1. Santé au travail

- Le choix du mobilier, des outils et autres matériels à usage courant pour le personnel reposera sur des principes ergonomiques différents selon que l'utilisateur est un homme ou une femme.
- En cas de grossesse, éviter que les femmes ne soient exposées à des situations susceptibles de présenter un danger pour elles-mêmes ou pour leur enfant. À cette fin :
 - La législation en vigueur en matière de prévention des risques professionnels pour les femmes enceintes sera diffusée.
 - Le Service de prévention commun procédera à une évaluation des risques pour tous les postes de travail, en tenant compte de la possibilité que l'employée qui l'occupe ou qui l'occupera dans le futur puisse être enceinte ou en période d'allaitement maternel, de manière à déterminer si les agents présents sur le lieu de travail sont inclus dans la liste figurant à l'annexe VII du Décret royal 298/2009 du 6 mars et peuvent présenter un risque pour la santé de la femme, du fœtus ou de l'enfant.
 - Les femmes enceintes seront prioritaires pour occuper emploi ou une fonction différent(e) et compatible avec leur état, jusqu'à ce que leur état de santé ou celui de leur enfant permette leur réintégration au poste ou à la fonction similaire.
- Les employées doivent communiquer leur grossesse ou allaitement maternel à la direction des Ressources humaines.


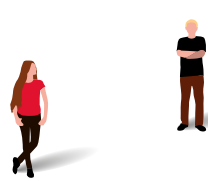




2. Protection contre le harcèlement

Elecnor exprime son rejet le plus profond et sa tolérance zéro à l'égard de tout comportement ou toute action constituant une situation de harcèlement sexuel, moral et de discrimination fondée sur le sexe, en s'engageant à collaborer activement, efficacement et fermement, afin de prévenir, détecter, corriger et sanctionner tout comportement constituant un harcèlement.

L'entreprise préviendra et évitera les situations de harcèlement grâce à la mise en place d'un canal de plaintes relevant du programme de Corporate Compliance et d'un **Protocole pour la prévention des situations de harcèlement au travail et de harcèlement sexuel** :

- 
- 
- Elecnor a le souci de prévenir, d'éviter, de résoudre et, le cas échéant, de sanctionner les cas présumés de harcèlement au travail ou de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.
 - Les responsables des différentes directions doivent veiller à maintenir un environnement professionnel exempt de toutes sortes de harcèlement dans leurs domaines respectifs. Ils doivent donc réagir et signaler tout type de comportement soupçonné de provoquer un quelconque type de harcèlement.
 - Elecnor s'engage à enquêter sur toutes les plaintes relatives au harcèlement qui seront traitées conformément au manuel de Corporate Compliance, lequel garantira le droit à la vie privée et à la confidentialité des sujets traités et des personnes impliquées.
 - Tous les employés de l'entreprise ont le droit d'utiliser le canal des plaintes avec la garantie de ne pas faire l'objet d'intimidation, de traitement injuste ou défavorable, tout en leur assurant une totale confidentialité lors de l'enquête concernant la plainte.
 - Les actes constitutifs de harcèlement au travail ou de harcèlement sexuel sont considérés comme des fautes professionnelles qui donneront lieu à des mesures disciplinaires appropriées de la part de l'entreprise en fonction de la gravité des faits.

Le Comité de prévention pénale et de réponse veillera à ce que le Protocole soit respecté par le biais du canal des plaintes établi.



Gestion d'Elecnor

Afin de parvenir à une égalité effective entre les hommes et les femmes, le département des Ressources humaines d'Elecnor a mené une campagne de sensibilisation en 2012, en l'incluant comme principe d'action spécifique du programme de Corporate Compliance à l'intention des différents responsables des directions d'affaires, en soulignant les principes de l'égalité des chances chez Elecnor, y compris entre les hommes et les femmes, ainsi que l'obligation de protéger les employés contre toute atteinte à leur dignité et à la conciliation travail-vie privée.

Pour y parvenir, les engagements suivants ont été définis :

- Sensibilisation grâce à l'élaboration de supports d'informations qui seront distribués à l'ensemble du personnel.
- Désignation d'une personne au sein des Ressources humaines qui aura la qualité de responsable du Plan et qui : communiquera et diffusera le Plan d'égalité, coordonnera le développement d'actions positives, sensibilisera le personnel, collectera les différents rapports de gestion établis par les responsables respectifs et préparera le rapport à présenter lors de la réunion de la Commission permanente pour l'égalité, qu'il/elle devra convoquer et préparer.
- Création d'une Commission permanente pour l'égalité :
 - **Fonctions** : se réunir une fois au début de l'année pour analyser le rapport élaboré par le responsable du Plan et débattre de la portée des mesures, de la stratégie de l'année suivante et de la communication des conclusions à la direction de l'entreprise.
 - **Composition** : les différents responsables impliqués (ou une personne désignée pour leur représentation) pour l'élaboration des rapports de gestion (RH, y compris les responsables de la formation et de la sélection, le responsable de la prévention pénale et de la communication) et deux représentants du Comité d'entreprise.





Définitions des termes figurant dans la loi espagnole sur l'égalité

Principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes : il suppose l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, et notamment de toute discrimination liée à la maternité, à la prise en charge des obligations familiales et à la situation familiale.



Plan d'égalité : ensemble ordonné de mesures prises après un diagnostic de situation et visant à atteindre au sein de l'entreprise l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes et à évincer la discrimination fondée sur le sexe.



Discrimination directe et indirecte : toute situation dans laquelle se trouve une personne qui est, a été ou pourrait être traitée, en raison de son sexe, d'une manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable est considérée comme une discrimination directe fondée sur le sexe.

Toute situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre met des personnes d'un sexe dans une situation particulière de désavantage par rapport à des personnes du sexe opposé, sous réserve des restrictions prévues par la loi, est considérée comme une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

En tout état de cause, toute mesure de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe est considérée comme discriminatoire.



Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le genre : tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, dégradant ou offensant est créé, est considéré comme du harcèlement sexuel.

En tout état de cause, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre sont considérés comme discriminatoires.

Indemnisation en cas de représailles : traitement défavorable ou conséquences néfastes subies une personne suite à une plainte de sa part, à une réclamation, à une dénonciation, à une requête ou à un recours de tout autre type, visant à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.