

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**5159** *Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Eiffage Energía, SL e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de las empresas Eiffage Energía, S.L., e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A. (código de Convenio número 90100033112011), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO EIFFAGE ENERGÍA**

##### **I. Exposición 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.

Eiffage Energía, S.L., e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A. (en adelante Eiffage Energía), en congruencia con lo que establece la LOI y con el consiguiente compromiso con la igualdad, elaboran este 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 Eiffrage 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. Diagnóstico de situación

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, tal y como hemos comentado anteriormente, se ha preparado un Diagnóstico de Situación 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, 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 Eiffrage 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.

Una de las prioridades de Eiffrage 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 Eiffrage Energía con la formación de sus trabajadores y trabajadoras, por cuanto imparte diferentes cursos: online, presenciales y externos, con un elevado índice de participación. En el año 2008 se convocaron un total de 22.949 horas de formación.

Sin embargo se observa una tendencia negativa en cuanto al número de mujeres que han accedido a la formación, el cual ha disminuido a lo largo del 2009, mientras que el de hombres se ha incrementado. De la misma manera se observa una concentración de mujeres en la oferta formativa prevista para personal administrativo y de gestión, consecuencia del sector en el que se encuentran las compañías.

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 sin que exista un procedimiento como tal, que ha tenido como consecuencia entre los años 2009 y 2010, la promoción de 3 mujeres y 10 hombres.

Las compañías no recogen ningún protocolo para la prevención del acoso, aunque no se tiene conocimiento de ninguna denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Desde Eiffrage 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 Plan de Igualdad se regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad en anexo II.

### III. Plan de igualdad

#### A. *Ámbito de aplicación*

El presente Plan marco de Igualdad resulta aplicable a las empresas Eiffage Energía, S.L., e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A., incluida esta última en el grupo Eiffage Energía 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 Basándonos en principios de igualdad, continuar con el compromiso de 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 Eiffage Energía se compromete a garantizar que las ofertas, tanto internas como externas, se redactarán de manera que no se mencionen implícita o explícitamente el requisitos 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 Garantizar el compromiso de que la selección de personal se basará en sistemas y criterios objetivos. En este sentido se garantiza que en los procesos de selección los perfiles de competencias estén 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 Y para ello, se compromete a diseñar y difundir una 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.

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 Con carácter general, en función de la oferta curricular recibida y siempre que las candidaturas presentadas cumplan con el perfil requerido por el puesto, se equilibrará la representación de ambos sexos al final del proceso. Por este motivo, 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 del grupo o categoría profesional al que tiene que estar adscrito.

1.2.5 En cuanto a otros aspectos relativos a las políticas de contratación, tales como la modalidad contractual utilizadas, la clasificación profesional del trabajadores y trabajadoras, y tipo de jornada utilizados, Eiffage Energía garantizará el respeto a la igualdad y no discriminación por lo que las políticas de contratación serán iguales para hombres y mujeres.

1.2.6 Asimismo, las Compañías se comprometen a impartir 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.

## 2. Clasificación profesional y promoción.

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, 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 del individuo 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.

2.1.3 Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas. Crear acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.

2.1.4 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. Formación.

Objetivo 3.1 Eiffage Energía es consciente de que su mejor activo es su equipo humano. De ahí que un objetivo sea potenciar el nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado, consciente de que esto redundará en beneficio del equilibrio entre mujeres y hombres.

#### Acciones:

3.1.1 Difundir las convocatorias para los cursos de formación a todo la plantilla.

3.1.2 Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua, fomentando su participación.

3.1.3 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 dará la posibilidad de realizar 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.

3.1.4 Para facilitar el acceso a la formación a todas las personas, las acciones de formación se programarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

3.1.5 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.

Objetivo 3.2 Sensibilizar a las personas de Eiffage Energía en Igualdad.

#### Acciones:

3.2.1 Diseñar sesiones formativas sobre igualdad y su impacto en los diferentes procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional). Estas sesiones podrán, bien integrarse en las acciones formativas de contenido más amplio sobre habilidades dirigidas a mandos y directivos, bien impartirse de forma específica para todas las personas de Eiffage Energía o para determinadas funciones. Se contará con formación específica de sensibilización y conocimiento de la materia para los siguientes colectivos:

3.2.1.1 Recursos humanos.

3.2.1.2 Representaciones sindicales.

### 4. Política retributiva.

Objetivo 4.1 Establecer una 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.

5. Ordenación 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.

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.

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 Fomentar el uso del permiso de paternidad.

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.

Dicha medida se encuentra actualmente en estudio.

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.

## 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.

6.1.2 Elaborar y difundir una 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 del acoso.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad manifiestan expresamente su rechazo más absoluto a los comportamientos constitutivos de acoso sexual 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 del Acoso Sexual 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 48.1.º 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».

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 y/o por razón de sexo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la comisión de Igualdad.

## 8. Garantía para las víctimas de violencia de género.

Cualquier empleada o empleado 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 Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

Acciones:

8.1.1 Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 10 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 estudiará la posibilidad de compensar los gastos que conlleve dicho desplazamiento.

8.1.5 Formar a RRHH y Comisión de igualdad, para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.

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.

9. Evaluación y seguimiento.

Objetivo 9.1 Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de Igualdad en Eiffage Energía.

Acciones:

9.1.1 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. A continuación se recogen algunos de los indicadores que se podrán reportar para su evaluación, siempre segregados por sexo:

A desarrollar.

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

Objetivo 9.2 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:

9.2.1 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 13 de enero de 2011, día de su entrada en vigor, hasta el 12 de enero de 2014.

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 IV: Documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

### ANEXO I

#### **Protocolo para la prevención de acoso sexual o por razón 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 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.

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 o 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 actuación

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:

- 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, kilómetro 2,600, CP 02006 Albacete, Comisión de Igualdad o 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:

Breve descripción de los hechos.

Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieran cometido.

Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

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.

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 posibilitará 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 constatare, 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

#### Comisión 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 laborables.

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 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.  
Alcalá de Henares.  
Alicante.  
Almería.  
Badajoz.  
Banyeres.  
Balears.  
Barcelona.  
Cáceres.  
Ciudad Real.  
A Coruña.  
Cuenca.  
Jaén.  
Madrigueras.  
Málaga.  
Murcia.  
Pamplona.  
Tarragona.  
Toledo.  
Valdemoro.  
Valencia.

## ANEXO IV

**Documento marco con algunos derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional recogidos en la legislación laboral**

Estos derechos pueden venir mejorados en los respectivos Convenios colectivos.

Todo lo que conlleve trabajar para corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, será sin duda alguna, contribuir a alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En marzo de 2007, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incorporan nuevos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Derechos reconocidos tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, cuyo objetivo es fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Hay que destacar el permiso por paternidad no transferible. Con este nuevo derecho se empieza a reconocer que en la sociedad se necesitan cambios encaminados a que las responsabilidades familiares no sean exclusivas de las trabajadoras.

Es necesario que tanto hombres como mujeres modifiquemos algunas de las pautas culturales, que siempre han otorgado el uso de estos derechos a las mujeres, y valoremos la importancia y el papel social de la maternidad y la paternidad.

Jornada de trabajo.

Artículo 34.8 Estatuto de los trabajadores (en adelante, ET). «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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla».

Vacaciones:

Artículo 38.3 ET. «(...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley (suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan». Con ello, se evita la discriminación derivada de la pérdida del derecho a disfrutar de las vacaciones, cuando éstas coincidan en el tiempo con la suspensión del contrato por maternidad. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Permiso por 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.

Reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Guarda legal o cuidado de familiar:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En Albacete a 13 de enero de 2011, 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., e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, S.A.

Firma de los asistentes.

José Miguel Fernández.  
Gumer Moreno Serrano.  
Elena Hernández Moya.  
Dionisia Muñoz Morales.  
María Dolores Penadés Vicedo.  
José Manuel Martínez García.  
Antonio Pulido Lastres  
Miguel Cambronerero Moreno.  
Victoria Guerrero Fernández.  
Isabel Rodero Fernández.  
Alicia Álvarez Isidro.  
Juana Aguado.  
José Miguel Valera.