

# IMPLEMENTACIÓN DE IGUALDAD



# IV Plan de Igualdad



## ÍNDICE

1.	<u>MARCO LEGAL</u> .....	2
2.	<u>PRINCIPIOS GENERALES</u> .....	3
3.	<u>INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA</u> .....	4
4.	<u>ORGANIGRAMA</u> .....	15
5.	<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u> .....	18
6.	<u>ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD</u> .....	20
7.	<u>PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA</u> .....	21
8.	<u>DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES</u> .....	24
9.	<u>OBJETIVOS</u> .....	47
10.	<u>PLAN DE ACCIÓN</u> .....	50
11.	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u> .....	88
12.	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u> .....	92
13.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u> .....	96
14.	<u>SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</u> .....	97
15.	<u>ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA</u> .....	98
16.	<u>ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO</u> .....	100
17.	<u>FIRMA</u> .....	101

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

El **GRUPO EIFFAGE** es un grupo de empresas que engloba aproximadamente a 71.661 personas trabajadoras a nivel mundial.

Entre 2003 y 2006 el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** adquiere en España las empresas ELECTROSUR XXI, HELCOSA, LECTRO-90, FM2 Y SECTROL, creándose EIFFAGE ENERGÍA en 2006. Tras ello, en 2007 se incorporan al grupo dos nuevas empresas: AMBITEC e INELBO.

En 2008 se produce la internalización del grupo a través de P.S.F.V. (planta solar fotovoltaica) Amareleja en Portugal.

Posteriormente, en 2011 se produce la adquisición de ELECTRA y se firma el Primer Plan de Igualdad.

En 2012 se afianza el proceso de internacionalización con el Parque Eólico de Pawlowo en Polonia, en 2013 se crean las filiales de Brasil y Chile y en 2014 se crea EIFFAGE ENERGÍA MÉXICO.

En 2018 el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** celebra su 15º aniversario y en 2019 se inaugura la Sede Central del Grupo en Albacete.

Tras ello, es en el año 2020 cuando se abre la P.S.F.V. Núñez de Balboa, convirtiéndose en la planta solar más gran de Europa.

Finalmente, en 2021, el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** crea su filial en Colombia.

Por otro lado, se ha de señalar que EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS pertenece a la rama de ÉNERGIE SYSTÈMES, contando con 9 filiales (4 nacionales y 5 internacionales).

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** está especializada en 7 líneas de actividad:

- Energías renovables: energía eólica, solar y O&M.
- Infraestructuras eléctricas: alta tensión, subestaciones, media y baja tensión y alumbrados públicos.
- Instalaciones: instalaciones eléctricas, mecánicas, protección contra incendios, puntos de recarga eléctricos, automatización y control.
- Construcción: edificación y reformas.
- Mantenimiento: integral, industrial y compañías eléctricas.
- Electromedicina: biomedical.
- Sistemas de control: SGA solution.

Dentro del código de valores del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se encuentra el de liderar con el ejemplo y asumir la responsabilidad, así como la transparencia y la confianza. La política de conciliación demuestra claramente que las personas trabajadoras son la principal preocupación de la empresa, lo cual queda reflejado con la implementación de tres planes de igualdad desde el año 2011 en EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS. El Grupo trabaja en preservar su capacidad de formar, retener y atraer talento, con iniciativas como el programa “*Top Talent*”.

En cuanto a la presencia en el territorio nacional, EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS cuenta con 8 filiales en España, a través de las cuales desarrolla toda su actividad a nivel nacional, contando además con más de 50

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

delegaciones organizadas en 5 direcciones territoriales: zona Centro, Levante, Cataluña, zona Sur y zona Norte.

Las filiales nacionales son EIFFAGE ENERGÍA, CONSCYTEC, INELBO, EDS, IRATI, ELECTROMEDICAL, EIFFAGE METAL ESPAÑA Y E.D.GESTION Y DESARROLLO.

La primera de ellas, CONSCYTEC, es una empresa constructora especializada en ejecución y gestión de proyectos dentro de las áreas de edificación y obra civil, la cual se ha consolidado como empresa de referencia en el sector, además de mantener las líneas de obra civil en industria y energía renovable.

INELBO por su parte, es un referente nacional en el mantenimiento y montaje de instalaciones eléctricas en superficies comerciales e industriales. Esta empresa cuenta en la actualidad con una plantilla de más de 200 personas y tiene delegaciones en la Comunidad Valenciana, Cataluña, Región de Murcia y Comunidad de Madrid.

EDS está especializada en montaje e instalaciones eléctricas y telecomunicaciones desde el diseño, construcción y puesta en servicio, al mantenimiento. Cuenta con 8 delegaciones repartidas por la zona Norte de España, con sede central en Galdakao (Vizcaya). Su principal objetivo es proporcionar los servicios más completos a sus clientes.

Por último, ELECTROMEDICAL se dedica a la comercialización, distribución, instalación y mantenimiento de equipamiento de electromedicina de diagnóstico por imagen, autorizada por el Consejo de Seguridad Nuclear para la venta y asistencia técnica de equipos de Rayos-X.

Por otro lado, a nivel internacional EIFFAGE ENERGÍA es una de las empresas españolas con mayor proyección del sector, su internacionalización comenzó en el año 2008 en Europa, con la construcción de la planta solar fotovoltaica "Amareleja" en Portugal. Actualmente, EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS opera con sus filiales internacionales propias en Chile, Perú, México, Jamaica y Colombia.

EIFFAGE METAL ESPAÑA Y E.D.GESTION Y DESARROLLO se dedican a la fabricación de torres de aerogeneradores para el ámbito de Energías Renovables, entre otros.

Asimismo, es necesario subrayar que la política de desarrollo sostenible del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se basa en siete estrategias indisolublemente vinculadas con el fin de proporcionar una respuesta integral a todos los desafíos de la construcción, bajas emisiones de carbono, la protección del medioambiente y el apoyo a la biodiversidad:

- Diseño y construcción bajos en carbono.
- Eco- Movilidad.
- Biodiversidad y Ecología.
- Economía circular.
- Energía Renovables y Eficiencia Energética.
- Calidad de vida y nuevos usos.
- Vegetación y Agricultura urbana.

EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS se encuentra implantando proyectos de desarrollo digital en la gestión con diferentes objetivos, entre los que se encuentran: transformación digital del departamento RRHH, facturación electrónica, oficina sin papeles, almacén 4.0, etc.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Además de ello, se lleva a cabo esta innovación transversal a través de desarrollos específicos con aplicación en la operación en las diferentes áreas de actividad, tales como: automatización de procesos y mejora del control operacional en el área de mantenimiento integral, SGIM- Sistema de Gestión inteligente del mantenimiento de plantas fotovoltaicas y LAT y análisis de masa forestales en LAT, en el área de mantenimiento industrial, etc.

Por último, EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS y sus filiales cumplen con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por Naciones Unidas de forma directa, como son los siguientes:

- Agua limpia y saneamiento (objetivo 6).
- Energía asequible y no contaminante (objetivo 7).
- Industria, innovación e infraestructura (objetivo 9).
- Ciudades y comunidades sostenibles (objetivo 11).
- Producción y consumo responsables (objetivo 12).
- Acción por el clima (objetivo 13).

Asimismo, y de forma indirecta, cumplen con el **objetivo de igualdad de género** (objetivo 5), trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8), reducción de las desigualdades (objetivo 10), vida de ecosistemas terrestres (15) y finalmente, paz, justicia e instituciones sólidas (objetivo 16).

Además de ello, EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS forma parte del Pacto Mundial con el fin de la construcción un planeta más sostenible, próspero y resiliente.

### ► SOCIEDADES INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

- EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.
- CONSCYTEC S.L.U.
- EDS INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.U.
- IRATI GESTIÓN DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.
- EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.
- E.M. GESTIÓN Y DESARROLLO S.L.U.
- ELECTROMEDICAL S.L.
- INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y BOBINAJES S.A.U. (INELBO)

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.					
NIF	B02272490					
Domicilio social	Carretera Mahora, KM 3,200, Albacete, 02006 (Albacete)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Instalaciones eléctricas en general. Instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión					
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	356	Hombres	3312	Total	<b>3668</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Sí					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	112	Total	<b>117</b>
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento de RRHH					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CONSCYTEC S.L.U.					
NIF	B02335347					
Domicilio social	Carretera Mahora, KM 3,200, Albacete, 02006 (Albacete)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción completa, reparación, conservación de edificaciones					
CNAE	4121 - Construcción de edificios residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	36	Total	<b>42</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	EDS INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.U.					
NIF	A48113583					
Domicilio social	Polígono Industrial Erletxe, s/n, 48960, Galdakao (Bizkaia)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Instalaciones eléctricas en general. Instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión.					
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	380	Total	<b>414</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	20	Total	<b>20</b>
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	IRATI GESTIÓN DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.					
NIF	B31822695					
Domicilio social	Polígono Industrial Erletxe, s/n, 48960, Galdakao (Bizkaia)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios técnicos, ingeniería, arquitectura, urbanismo, etc.					
CNAE	7112 - Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	1	Total	1
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.					
NIF	B02607836					
Domicilio social	Polígono Industrial Los Villarejos, C/A, 11, 02230 Madrigueras (Albacete)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fabricación estructuras metálicas					
CNAE	2511 - Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	519	Total	<b>520</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	19	Total	<b>19</b>
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	E.M GESTION Y DESARROLLO S.L.U.					
NIF	B02608032					
Domicilio social	Polígono Industrial Los Villarejos, C/A ,11, 02230 Madrigueras (Albacete)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fabricación estructuras metálicas					
CNAE	2511 - Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	149	Total	<b>157</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ELECTROMEDICAL S.L.					
NIF	B46563219					
Domicilio social	Parque Tecnológico de Paterna, calle Sir Alexander Fleming 12, 46980 Paterna (Valencia)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Comercio al por mayor de otros productos ncop.					
CNAE	4690 - Comercio al por mayor no especializado					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	12	Total	16
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					

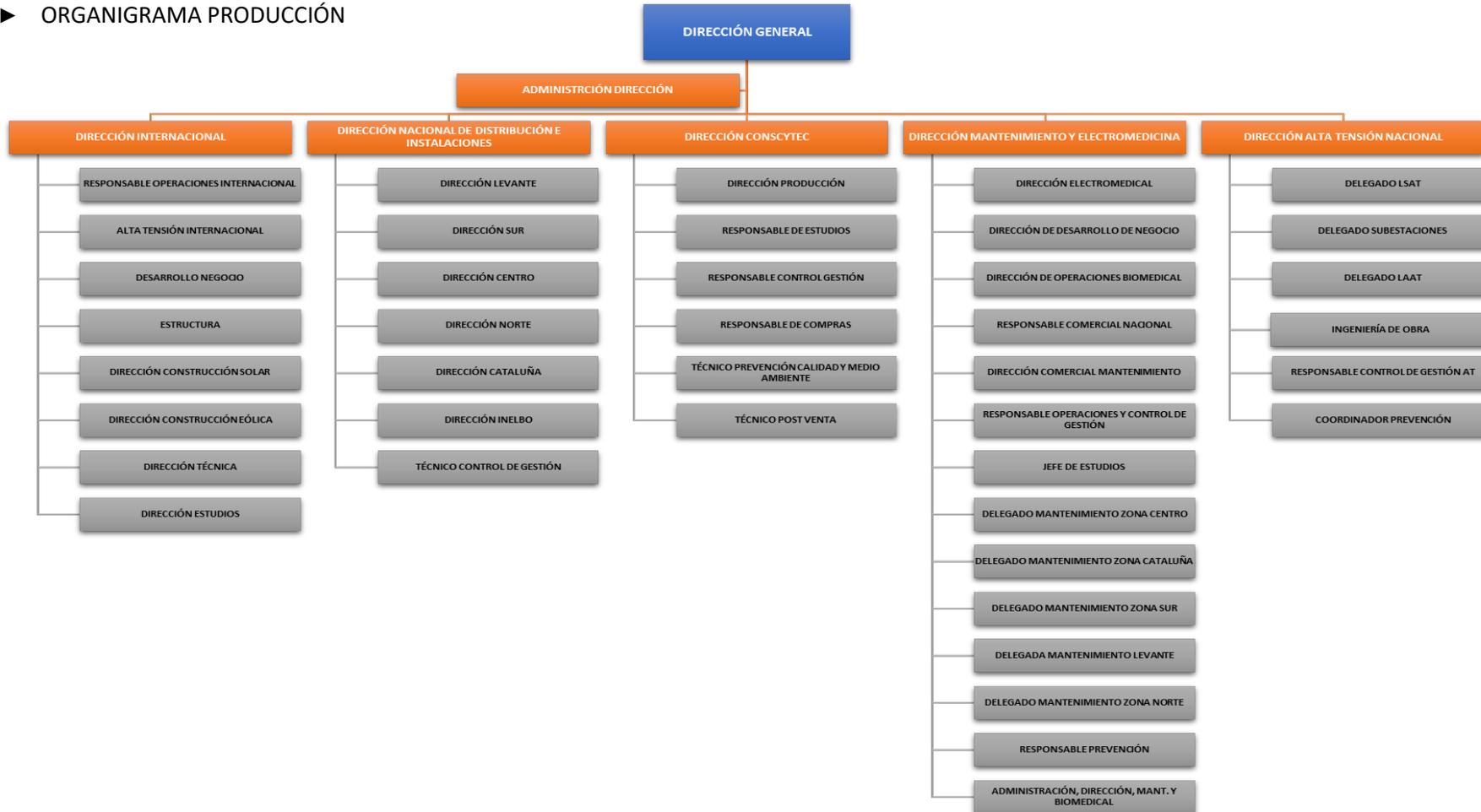
## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	INSTALACIONES ELECTRICAS Y BOBINAJES S.A.U.					
NIF	A03282878					
Domicilio social	Polígono Industrial Las Atalayas, Avenida Antigua Peseta, parcela 142 b, 03114 (Alicante)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Instalaciones eléctricas en general. Instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión.					
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	303	Total	<b>325</b>
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí (centralizado)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	6	Total	<b>8</b>
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2021 – 31/12/2021					
Elaboración del informe	Febrero 2023					
Fecha de aprobación del diagnóstico	Marzo de 2023					
Responsable de igualdad	Departamento RRHH (centralizado)					



## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### ► ORGANIGRAMA PRODUCCIÓN



## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 4.1 Órgano de decisión

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** cuenta con un Comité de Dirección constituido por 4 mujeres (40%) y 6 hombres (60%) produciéndose, así, una composición equilibrada entre ambos sexos según lo estipulado en la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, según la cual este equilibrio se produce cuando ningún colectivo representa más del 60% ni menos del 40%.

### 4.2 Representación legal de las personas trabajadoras

Solamente cuentan con Representación legal de las personas trabajadoras las siguientes sociedades:

- **EDS INGENIERÍA Y MONTAJES S.L.U.:** cuenta con Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as de Prevención, constituidos todos ellos únicamente por hombres.
- **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.:** cuenta con Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Delegados/as de Personal y Delegados/as de Prevención, constituidos principalmente por hombres, a excepción del Comité de Empresa donde hay presencia femenina (5,95% mujeres y 94,05% hombres).
- **INELBO S.A.U.:** cuenta con Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Delegados/as de Personal, constituidos principalmente por hombres, a excepción del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud donde hay presencia femenina (20% mujeres y 80% hombres; 50% mujeres y 50% hombres, respectivamente).
- **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.:** cuenta con Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Delegados/as de Personal y Delegados/as de Prevención, constituidos exclusivamente por hombres.

La Representación Legal de los Trabajadores por centros de trabajo es la siguiente:

- **EDS INGENIERÍA Y MONTAJES S.L.U.:** cuenta con 7 centros de trabajo, de los cuales todos tienen RLT.
- **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.:** cuenta con 66 centros de trabajo, de los cuales 25 centro tienen RLT, lo que supone un 37,88%.
- **INELBO, S.A.U.:** cuenta con 9 centros de trabajo, de los cuales 3 centros tienen RLT, lo que supone un 33,33%.
- **IRATI, S.L.U** cuenta únicamente con un centro de trabajo sin RLT.
- **ELECTROMEDICAL, S.L** cuenta con 3 centros de trabajo sin RLT.
- **CONSCYTEC, S.L.U** cuenta con 1 centro de trabajo sin RLT.
- **EIFFAGE METAL ESPAÑA, S.L.U.:** cuenta con 2 centro de trabajo, de los cuales 1 centro tiene RLT, lo que supone el 50% de los centros.
- **E.M. GESTION Y DESARROLLO, S.L.U.:** cuenta con 1 centro de trabajo sin RLT.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### 5.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de cada una de las sociedades que forman parte del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

#### 5.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a todos los centros de trabajo de cada una de las sociedades de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** ubicados en el territorio nacional:

ÁLAVA	GRANADA	GUADALAJARA
ALBACETE	JAEN	GUIPUZKOA
ALICANTE	LA RIOJA	HUELVA
ALMERIA	LAS PALMAS	MADRID
ASTURIAS	LEÓN	MURCIA
BADAJOS	LUGO	PALENCIA
BALEARES	MALAGA	SANTA CRUZ DE TENERIFE
BARCELONA	NAVARRA	TARRAGONA
BURGOS	ORENSE	TERUEL
CACERES	PONTEVEDRA	VALENCIA
CADIZ	SALAMANCA	VALLADOLID
CANTABRIA	SEVILLA	BARCELONA
CASTELLON	SORIA	MADRID
CEUTA	TOLEDO	VALENCIA
CIUDAD REAL	VIZCAYA	
CÓRDOBA	ZAMORA	

## **IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**

---

### **5.3. Ámbito temporal**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el **día 1 de junio de 2023 al día 31 de mayo de 2027**.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

Nueve meses antes del fin de la vigencia del presente Plan de Igualdad, se iniciarán las negociaciones para el próximo Plan.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar este Plan de Igualdad son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe por escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 7. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores/as. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, de fecha de 29 de septiembre de 2022, se acuerda la siguiente composición<sup>1</sup>:

*En representación de la Representación Legal de la parte social:*

PARTE SOCIAL	HOMBRES	MUJERES
UGT (RLPT)	2	
CCOO (RLPT)	2	
ELA (RLPT)	1	-
CCOO (centros sin RLPT)	1	-
UGT (centros sin RLPT)	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

<sup>1</sup> Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora de fecha 29 de septiembre de 2022.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

En representación de la Empresa:

HOMBRES	MUJERES
1	6

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente en los centros de trabajo ubicados en:

ÁLAVA	GRANADA	GUADALAJARA
ALBACETE	JAEN	GUIPUZKOA
ALICANTE	LA RIOJA	HUELVA
ALMERIA	LAS PALMAS	MADRID
ASTURIAS	LEÓN	MURCIA
BADAJOS	LUGO	PALENCIA
BALEARES	MALAGA	SANTA CRUZ DE TENERIFE
BARCELONA	NAVARRA	TARRAGONA
BURGOS	ORENSE	TERUEL
CACERES	PONTEVEDRA	VALENCIA
CADIZ	SALAMANCA	VALLADOLID
CANTABRIA	SEVILLA	BARCELONA
CASTELLON	SORIA	MADRID
CEUTA	TOLEDO	VALENCIA
CIUDAD REAL	VIZCAYA	
CÓRDOBA	ZAMORA	

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Competencias**

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 8. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado “Informe diagnóstico – GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS” adjuntado en el apartado “otros” del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

El informe diagnóstico de situación ha sido aprobado por la Comisión Negociadora en fecha 30 de marzo de 2023.

#### 8.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
4. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con la situación familiar.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con el número de hijos/as.*

##### 8.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

###### ▪ EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 9,71% mujeres y un 90,29% de hombres.

###### ▪ CONSCYTEC S.L.U.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 14,29% mujeres y un 85,71% de hombres.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 8,21% mujeres y un 91,79% de hombres.

- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 0% mujeres y un 100% de hombres.

- **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 0,19% mujeres y un 99,81% de hombres.

- **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 5,10% mujeres y un 94,90% de hombres.

- **ELECTROMEDICAL S.L.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 25% mujeres y un 75% de hombres.

- **INSTALACIONES ELECTRICAS Y BOBINAJES S.A.U.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción de 6,77% mujeres y un 93,23% de hombres.

En términos generales, en todas las sociedades del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se observa que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción muy superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 8.1.2 Distribución desagregada por sexo según contrato de trabajo.

#### ▪ CONSCYTEC S.L.U.

En términos generales, **CONSCYTEC S.L.U.** se decanta por la contratación indefinida a tiempo completo, representando el 61,90% de toda la plantilla.

#### ▪ E.M. GESTIÓN Y DESARROLLO S.L.U.

La mayoría de las personas trabajadoras de **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.** tienen el tipo de contrato 401 (temporal a tiempo completo por obra o servicio determinado), concretamente un 84,08%, encontrándose este tipo de contrato masculinizado. Por tanto, se puede concluir que la empresa se decanta por la contratación temporal, eso sí, siempre a tiempo completo.

#### ▪ EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.

El 42,51% de los contratos suscritos por parte de **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** son del tipo 189 de transformación contrato temporal, el cual se encuentra masculinizado con un 92,05%, frente al colectivo femenino que representa el 7,95%.

**EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** prefiere en la mayoría de los casos, la contratación a tiempo completo con una ligera inclinación hacia los contratos indefinidos frente a los temporales.

#### ▪ EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.

Los contratos más representativos son el 189 (indefinido tiempo completo- transformación contrato temporal) con un 29,39%, el tipo 100 con un 23,45% y, por último, el tipo 402 con un 23,28%. En todos ellos existe más presencia del colectivo masculino.

#### ▪ EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.

**EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.** se decanta por la contratación temporal que representa un 75,58%, frente a la indefinida con un 24,39%.

#### ▪ ELECTROMEDICAL S.L.

Más de la mitad de la plantilla de **ELECTROMEDICAL S.L.**, concretamente el 56,25%, se encuentra contratada bajo el contrato indefinido a tiempo completo ordinario (100), por lo que se puede decir que la empresa tiene preferencia hacia la contratación indefinida.

#### ▪ INELBO S.A.U.

**INELBO S.A.U.** se decanta por la contratación indefinida a tiempo completo, ya que esta representa el 73,54% del total de los contratos suscritos.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

Dentro de **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** solo existe un hombre contratado con la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo ordinario (100).

### 8.1.3 Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

- **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.**

En términos generales, en **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** un porcentaje alto de la plantilla no tiene muchos años de antigüedad, por lo que se puede deducir que la empresa ha tenido un crecimiento muy positivo en los últimos años que ha requerido la contratación de más profesionales.

- **CONSCYTEC S.L.U.**

Más de la mitad de la plantilla de **CONSCYTEC S.L.U.** se concentra en la franja de entre 3 a 5 años de antigüedad, concretamente un 54,76%, en el cual las mujeres representan el 17,39% y los hombres el 82,61%.

- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**

Dentro de **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** el 85,75% de la plantilla se concentra entre la franja de entre 1 a 3 años, donde el colectivo femenino representa el 7,61% y el masculino el 92,39%.

- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

En **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** la única persona que se encuentra trabajando es un hombre que tiene una antigüedad de más de 15 años.

- **ELECTROMEDICAL S.L.**

Dentro de **ELECTROMEDICAL S.L.** el 37,50% de la plantilla tiene una antigüedad comprendida entre 1 a 3 años, donde el 16,67% son mujeres y el 83,33% hombres.

- **INELBO S.A.U.**

Dentro de **INELBO S.A.U.** el 85,54% de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años, donde las mujeres representan el 7,55 y los hombres el 92,45%.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- **E.M. GESTIÓN Y DESARROLLO S.L.U.**

La mayor parte de la plantilla de **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**, el 87,26% cuenta con una antigüedad de la plantilla de 1 a 3 años, por lo que se puede concluir que esta empresa ha tenido un gran crecimiento los últimos años para lo cual se ha necesitado contratar a más profesionales.

- **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

La mayoría de la plantilla de **EIFFAGE METAL S.L.U.** se encuentra concretada en la franja de antigüedad de entre 1 y 3 años.

### 8.1.4 Distribución desagregada por sexo en relación con la edad

- **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.**

**EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** se decanta por la contratación de personas con cierta edad y que cuenten con mayor experiencia para desarrollar las funciones para las que se les contrata, ya que el 48,64% de la plantilla tiene entre 30 y 45 años; y el 33,89% tiene más de 46 años.

- **CONSCYTEC S.L.U.**

Más de la mitad de la plantilla (54,76%) tiene una edad comprendida entre 30 y 45 años, donde las mujeres representan el 17,39% y los hombres el 82,61%.

- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**

Dentro de **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** la plantilla mayoritariamente se encuentra distribuida entre la franja de 30 hasta 45 años con un 48,79% y la de más de 46 años con un 34,06%.

- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

La única persona contratada dentro de **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** tiene más de 46 años y pertenece al colectivo masculino.

- **ELECTROMEDICAL S.L.**

La mitad de la plantilla de **ELECTROMEDICAL S.L.** tiene más de 46 años.

- **INELBO S.A.U.**

Algo más de la mitad de **INELBO S.A.U.** tiene entre 30 y 45 años (52%), seguida por la franja de más de 46 que supone el 36,92% del total.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**

Más de la mitad de la plantilla de **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**, en concreto un 58,60%, tiene entre 30 y 45 años, en la cual las mujeres el 4,35% son mujeres y el 95,65% son hombres.

- **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

El grueso de la plantilla **EIFFAGE EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.** se encuentra en la franja de entre 30 y 45 (49,42%). La siguiente franja con mayor representación es la de más de 46 años con un 34,81% de representación en la que no existe representación femenina.

### 8.1.5 Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

- **EIFFAGE ENERGÍAS.L.U.**

Dentro de **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** el 23,39% de la plantilla cuenta con el nivel de estudios PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE, en el cual el 3,57% son mujeres y el 96,43%.

- **CONSCYTEC S.L.U.**

El nivel de estudios de la empresa **CONSCYTEC S.L.U.** se encuentra bastante distribuido.

En primer lugar, el estudio con mayor representación es PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE con un 19,05%, donde las mujeres representan el 12,50% y los hombres el 87,50%.

Tras ello, es ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS) el nivel de estudios con más representación concretamente supone el 16,67% del total, encontrándose también masculinizados.

- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**

En **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** el 25,25% de la plantilla tiene el nivel de estudios ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS, el colectivo femenino representa el 15,69% y el masculino el 84,31%.

- **ELECTROMEDICAL S.L.**

Más de la mitad de la plantilla de **ELECTROMEDICAL S.L.**, concretamente el 56,25%, dispone del nivel de estudios ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS, donde las mujeres representan el 11,11% y los hombres el 88,89%.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- **INELBO S.A.U.**

En **INELBO S.A.U.** el nivel de estudios con mayor representación es el de PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE (27,24%).

- **E.M. GESTIÓN Y DESARROLLO S.L.U.**

Hay que subrayar que en **E.M. GESTIÓN Y DESARROLLO S.L.U.** solo existe una mujer en la plantilla con el nivel de estudios ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS, representando el 1,69% del total.

Ahora bien, dentro del colectivo masculino, el 55,93% tiene ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS y el 10,17% tiene completada la PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE.

- **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

El 42,39% de la plantilla cuenta con ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS, seguido del 19,57% que tiene superada la PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE.

- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

En **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** la única persona que se encuentra trabajando es un INGENIERO SUPERIOR.

### 8.1.6 Distribución desagregada por sexo en relación con la situación familiar

En todas las sociedades analizadas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, la gran mayoría de la plantilla se encuentra dentro de la situación familiar 3, según el modelo 145 del IRPF (sin hijos/as, soltero/a, etc.).

### 8.1.7 Distribución desagregada por sexo en relación con el número de hijos/as

En línea con el epígrafe anterior, el grueso de la plantilla de cada una de las sociedades del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** no tienen hijos/as o, en todo caso, estos tienen entre 1 y 3 años.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 8.2 Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Informe diagnóstico del GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

1. **Proceso de selección y contratación**
2. **Promoción profesional**
3. **Formación**
4. **Retribución y auditoría retributiva**
5. **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**
6. **Condiciones laborales**
7. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
8. **Prevención del acoso sexual y por razones de sexo**
9. **Salud laboral desde una perspectiva de género**
10. **Protección de víctimas de violencia de género**
11. **Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista**

#### 8.2.1 Proceso de selección y contratación

##### Candidaturas

Al analizar las candidaturas de puestos de trabajo dentro de todas las empresas que componen el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, se puede observar que, en términos generales, se reciben más candidaturas del colectivo masculino que del colectivo femenino. Por tanto, se puede concluir que a pesar de que el sector donde se encuentran las empresas analizadas está más demandado por hombres, no se han detectado en el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** prácticas discriminatorias a la hora de elegir a las personas contratadas.

La misma línea siguen los datos relativos a candidaturas seleccionadas, entrevistadas y contratadas, esto es, si la mayoría de las candidaturas iniciales pertenecen al colectivo masculino, es coherente que las candidaturas seleccionadas, entrevistadas y, finalmente, contratadas sean de este colectivo, sin que se aprecien, como se ha señalado anteriormente, prácticas discriminatorias.

##### Nuevas incorporaciones y ceses

Por lo que respecta a las **nuevas incorporaciones y ceses** en las diferentes sociedades del grupo durante los últimos años, la situación es la siguiente:

- En todas predominan las incorporaciones y ceses de hombres.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- Los tipos de contratos más recurrentes a través de los cuales se lleva a cabo la contratación inicial, así como a través de los cuales se produce el cese son de carácter temporal (401 y 402).
- La contratación y los ceses por tipo de jornada se dan en su gran mayoría dentro del tipo de jornada completa.
- Las personas que se incorporan a las empresas de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, así como las que causan baja se encuentran en edades jóvenes, principalmente, entre 18 y 38 años, así como en edades medias hasta los 47.
- La categoría predominante en las nuevas incorporaciones en las diferentes empresas del grupo es la de OFICIALES, destacando otras como ENCARGADO/A, TITULADOS/AS o TÉCNICOS/AS. Es preciso destacar que las categorías de ADMVOS/AS y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS están más asociadas al colectivo femenino.
- Los principales motivos por los que las personas causan baja en las empresas del grupo son por: fin de obra, fin de contrato temporal y baja voluntaria.

### Proceso de selección y contratación

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** cuenta con un Manual de Gestión de Recursos Humanos en el que se detalla el procedimiento a seguir en cada una de las materias dentro de las empresas que lo conforman.

Concretamente, en relación al Reclutamiento y Selección, en el grupo empresarial, se utilizan las bolsas de trabajo de las diferentes Administraciones, patronales, convenios con universidad, escuelas de formación profesional, etc.

En cuanto a la selección, las necesidades de personal se determinan por la persona responsable de cada departamento o delegación, quién informa a una persona designada para tramitar dicha necesidad mediante una solicitud de proceso de selección.

Según el puesto a cubrir, la selección dentro del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se puede realizar a través de dos vías:

- 1) Los responsables de departamento o delegación podrán selección a personas trabajadoras siempre y cuando se trate de personal cuyas condiciones laborales coincidan con las establecidas por el convenio colectivo y se autorice por el Departamento de RRHH.
- 2) En el resto de los casos será el Departamento de RRHH quién realice la selección, siguiendo el siguiente procedimiento:
  - a. Recabar toda la información necesaria sobre el perfil profesional de la persona a contratar
  - b. Se intentarán cubrir las necesidades mediante promoción interna, en la medida de lo posible
  - c. En caso de ser posible mediante promoción interna, se iniciará el proceso de búsqueda de candidatos/as
  - d. De entre todas las personas candidatas se realizará la selección mediante entrevistas
  - e. En términos generales, se realizarán al menos dos entrevistas para dar dos vistos buenos: uno por la parte técnica y otro por la parte de RRHH.

En este sentido, el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** dispone, además, de un Manual de solicitud de selección y contratación a disposición de los usuarios y usuarias.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Respecto a las ofertas de trabajo, el grupo hace uso de LinkedIn, Infojobs y la página web corporativa utilizando, siempre, del lenguaje inclusivo en cualquier idioma que se publique la oferta.

Todo el personal del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** cuenta con formación en igualdad. De forma concreta, la persona responsable de RRHH dispone de un curso específico de formación en igualdad y violencia de género de 8h presencial.

### 8.2.2 Promoción profesional

#### Promociones últimos años

En los últimos años, no se han producido promociones en todas las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**. Concretamente, se han producido promociones en:

- **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U**
- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**
- **INELBO S.A.U.**
- **EIFFAGE EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

En términos generales, las promociones se han producido entre el colectivo masculino y, principalmente, por cambio de puesto de trabajo, por pacto previo en contrato y como consecuencia del sistema de evaluación del desempeño establecido en el Grupo.

#### Proceso de promoción

Por lo que respecta a las promociones, se acude nuevamente al **Manual de Gestión de Recursos Humanos** donde se expone que desde el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se realiza una evaluación continua del desempeño del personal coincidiendo con los períodos de prueba de los contratos, finalización del contrato y renovación, promociones internas, revisión salarial, entrevistas evaluación desempeño, etc.

Las entrevistas de evaluación de desempeño se realizan a través de Navision en el apartado de “Entrevistas”. Dichas entrevistas tienen el objetivo de evaluar competencias, objetivos y diseñar conjuntamente entre la persona trabajadora un plan de carrera o posibles planes de sucesión.

A lo largo del modelo de entrevista hay varios apartados de observaciones donde tanto la persona evaluadora como la persona evaluada podrán hacer las anotaciones que consideren. Una vez finalizada, la evaluación será firmada por ambas personas.

De manera concreta, los cambios de grupos profesionales se suelen realizar en las revisiones extraordinarias que tienen lugar los meses de abril de cada año y en función de la valoración realizada por el superior jerárquico.

En este sentido, cuando alguna persona trabajadora cambia de puesto de trabajo y/departamento en la empresa, los responsables de los departamentos afectados deben comunicar dicho cambio a la persona responsable de RRHH para que realice las modificaciones oportunas.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Cabe señalar que no se permite la realización de ningún cambio sin la autorización conjunta de los departamentos afectados.

### 8.2.3 Formación

#### Tipos de actividades formativas

En términos generales, todas las empresas del grupo optan por formaciones en relación a:

- Especialización técnica en relación a las funciones concretas a desempeñar en cada puesto de trabajo.
- Formación genérica.
- Desarrollo de carrera (en menor medida).

Asimismo, prácticamente todos los cursos impartidos han tenido lugar dentro del horario laboral y mayoritariamente en la modalidad presencial (en relación también al tipo de actividad desempeñado por cada una de ellas), aunque hay otros tantos cursos que se han impartido en la modalidad mixta o a través del aula virtual.

Por lo que respecta a la iniciativa formativa, prácticamente en todas las sociedades, ha sido la empresa quién ha tenido la iniciativa de impartir diversas formaciones dentro de la plantilla, lo cual demuestra un interés muy positivo en contar con personas trabajadoras con formación en diversos campos.

#### Procedimiento formativo

El procedimiento a seguir en materia formativa también se encuentra incluido en el **Manual de Gestión de Recursos Humanos**, así como en un manual específico (**Manual del Procedimiento de Formación**).

Cada persona trabajadora de todas y cada una de las sociedades de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** tiene asignado en Navision un itinerario formativo personalizado, donde se incluyen los cursos necesarios para el desempeño de la actividad a realizar. Dicho itinerario deberá de ser validado por el superior jerárquico de la persona trabajadora.

El apartado de “Cursos” en Navision cuenta con un catálogo de cursos donde se indican las acciones formativas a desarrollar dentro de la empresa. En caso de requerir formación específica que no se encuentre recogida en el catálogo, se enviará por el responsable de la persona trabajadora una petición al área de formación solicitud la inclusión de la misma y tras el estudio se decidirá la viabilidad de la petición.

Es imprescindible que la persona trabajadora que vaya a realizar cualquier curso esté contratada en la empresa en el momento de la realización del mismo, no pudiendo realizar formación personal ajeno a esta empresa. El superior jerárquico de la persona trabajadora se encargará de velar porque esta realice sus servicios profesionales con la formación adecuada.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Es obligatorio comunicar previamente a través de Navision al departamento de formación la realización de cualquier tipo de curso o acción formativa.

Una vez debidamente cumplimentados los cursos se remitirá al departamento de formación para que se integre a Navision en el apartado correspondiente a “Carpeta Documentación” y a la que pueden acceder las personas habilitadas para consultar y descargar la documentación en su caso.

Por último, será la persona designada por el Departamento de Prevención la persona encargada de descargar de ese apartado los Diplomas del curso e incluir el diploma de cada persona trabajadora en su ficha de prevención de recurso.

Asimismo, dentro de la intranet a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras a través del ordenador o de la app en el teléfono móvil existe una Formación e-learning en **materia de igualdad** en formato vídeo donde se informa acerca del Plan de Igualdad existente en el grupo, sus implicaciones y se aborda, a su vez, la prevención del acoso.

Desde el Departamento de RRHH pueden ver quién ha accedido al curso, durante cuánto tiempo y si se ha finalizado o no (no se dará por finalizado hasta contestar correctamente las 4 preguntas finales).

### 8.2.4 Retribución y auditoría retributiva

La estructura salarial en cada una de las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** es la marcada en las tablas salariales de cada uno de los Convenios colectivos de aplicación (todos ellos del sector del Eiffage Eiffage Metal).

Asimismo, el grupo cuenta con un sistema interno de revisión extraordinaria que tiene lugar en los meses de abril de cada año, al margen de las revisiones de los convenios colectivos aplicables. Este sistema viene marcado desde la matriz del grupo en Francia y se basa en:

- Criterios objetivos de producción: cifras de negocio y resultados, siniestralidad, tesorería, rotación de personal, renovaciones de certificaciones de calidad y medioambiente, etc.
- Criterios subjetivos: actitud del director/a del departamento.

Como se ha ido analizando a lo largo del informe, en todas las empresas del grupo existe una clara predominancia del colectivo masculino, lo cual es un reflejo de una realidad social que muestra que hay determinados trabajos asociados tradicionalmente al colectivo masculino y otros al femenino.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **cada una de las empresas del GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

Los Registros elaborados consideran a toda la plantilla de cada una de las organizaciones que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

De acuerdo a la normativa legal vigente, **cada una de las sociedades de GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

Cada una de las auditorías retributivas correspondientes a cada sociedad del grupo, incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta los casos de subrogaciones. En base a lo anterior, el registro salarial incluye la media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas o brechas salariales se justifican objetivamente.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través del registro salarial con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc. lo cual queda reflejado en la valoración de puestos de trabajo.

Respecto al resto de factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas, no llama especialmente la atención ninguno de ellos por reflejar prácticas discriminatorias en cuanto al sexo o género pudiendo, obviamente, establecerse propuestas de mejora.

*\*Para más información, consultar el Informe de Auditoría completo (conjunto para todas las empresas del grupo) y el registro salarial de **cada una de las sociedades incluidas en el Plan de Igualdad del GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**.*

El Informe de Auditoría Retributiva ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad el día 4 de mayo de 2023.

Nuevamente, en el **Manual de Gestión de Recursos Humanos** de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** también se contempla la política retributiva, haciendo referencia a las compensaciones y beneficios.

En este sentido, la política retributiva del grupo la marcan dos aspectos principalmente: el salario que fijan los distintos convenios colectivos aplicables a cada una de las empresas del grupo y el precio de mercado para los perfiles buscados que viene determinado por la información que aporta el departamento de RRHH.

Es muy importante destacar que muchos de los contratos que el Grupo resulta adjudicatario incluyen la SUBROGACIÓN del personal, lo que supone para EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS la asunción de las condiciones retributivas que las personas trabajadoras ostentaban en la Empresa saliente del contrato, pudiendo, en ocasiones, suponer una alteración con respecto a la política retributiva del Grupo.

Se establece una política de ayudas a las personas trabajadoras. En este sentido, el departamento de RRHH podrá conceder anticipos a sus personas trabajadoras siempre y cuando cumplan una serie de requisitos:

- Autorización del Director/a correspondiente.
- Realizar la solicitud antes del día 22 del mes en curso.
- La persona interesada debe tener una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- El importe no podrá exceder el 30% de su nómina.
- Tener totalmente descontados anteriores anticipos.

Asimismo, las personas trabajadoras de cada una de las sociedades de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** pueden beneficiarse de condiciones especiales mediante la contratación de un seguro médico, así como en actividades y establecimientos con los que la empresa tiene convenios.

### 8.2.5 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

#### ▪ **CONSCYTEC S.L.U.**

En **CONSCYTEC S.L.U.** predomina la categoría profesional TITULADOS/AS, TÉCNICOS/AS Y ADMVOS/AS, donde existe presencia del colectivo femenino.

Por lo que respecta a la infrarrepresentación femenina, esta se mantiene estable y en números bajos, sufriendo un pequeño incremento en los años 2019 y 2020, volviendo en al año 2021 a las mismas cifras que en el 2018.

#### ▪ **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.,**

En **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** predomina la categoría profesional OFICIALES. La presencia femenina se concentra en la categoría TITULADOS/AS, TÉCNICOS/AS y ADMVOS/AS.

Por lo que respecta a la evolución de la infrarrepresentación femenina, en **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** se produce un avance muy positivo en la incorporación de este colectivo en la organización, incrementando su presencia cada año respecto del anterior.

#### • **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U. y EIFFAGE EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U**

En **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U. y EIFFAGE EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.** tiene lugar un ligero incremento cada año, manteniéndose en niveles muy bajos de representación.

#### • **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U**

En **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** se produce un ligero incremento en el año 2019 respecto al 2018. Sin embargo, a partir de ese año hasta el 2021 la representación femenina se mantiene en niveles estables.

#### • **INELBO S.A.U**

En **INELBO S.A.U.**, tiene lugar un incremento de la presencia femenina en la organización, manteniéndose en los mismos niveles durante los años 2020 y 2021.

#### ▪ **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.**

En **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** predomina la categoría profesional TITULADOS/AS, TÉCNICOS/AS Y ADMVOS/AS.

Por lo que respecta a la evolución de la infrarrepresentación femenina en los años analizados, la poca representación femenina existente desaparece tras el año 2018. Sin embargo, es preciso destacar que el

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

colectivo masculino también sufrió una disminución de su presencia en la empresa, hasta solamente existir una persona (hombre) en la actualidad.

- **ELECTROMEDICAL S.L.**

Dentro de **ELECTROMEDICAL S.L.** destaca la categoría de TITULADOS/AS, TÉCNICOS/AS y ADMVOS/AS, con mayor presencia femenina que masculina que la categoría de OFICIALES.

Por lo que respecta a la evolución de la infrarrepresentación femenina, esta se ha mantenido estática durante los años analizados.

Todas las personas que trabajan para cada una de las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se encuentran clasificadas en función del Convenio colectivo de aplicación, los cuales se detallan a continuación:

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

CONVENIO DE APLICACIÓN	CÓDIGO DE CONVENIO
CONVENIO METAL A CORUÑA	15000825011982
CONVENIO METAL ÁLAVA	01001185011981
CONVENIO METAL ALBACETE	02000195011981
CONVENIO METAL ALICANTE	03000375011982
CONVENIO METAL ALMERIA	04000415011982
CONVENIO METAL ASTURIAS	33000695011979
CONVENIO METAL BADAJOZ	06000505011981
CONVENIO METAL BALEARES	07000755011981
CONVENIO METAL BARCELONA	8002545011994
CONVENIO METAL BURGOS	09000555011982
CONVENIO METAL CACERES	10000245011982
CONVENIO METAL CADIZ	11000495011982
CONVENIO METAL CANTABRIA	39000905011981
CONVENIO METAL CASTELLON	12000185011963
CONVENIO METAL CEUTA	51000245011991
CONVENIO METAL CIUDAD REAL	13000345011982
CONVENIO METAL CÓRDOBA	14000145011982
CONVENIO METAL CUENCA	16000185011981
CONVENIO METAL GUIPUZKOA	20001095011981
CONVENIO METAL HUELVA	21001925012001
CONVENIO METAL MADRID	28003715011982
CONVENIO METAL MURCIA	30001245011981
CONVENIO METAL PALENCIA	34000355011981
CONVENIO METAL SANTA CRUZ DE TENERIFE	38001255011982
CONVENIO METAL TARRAGONA	43000405011993
CONVENIO METAL TERUEL	44000012011981
CONVENIO METAL VALENCIA	46000105011981
CONVENIO METAL VALLADOLID	47000455011981
CONVENIO COMERCIO METAL BARCELONA	08000765011993
CONVENIO COMERCIO METAL MADRID	28000745011982
CONVENIO COMERCIO METAL VALENCIA	46000235011982
CONVENIO DE INGENIERÍA Y OFICINAS TÉCNICAS	99002755011981
CONVENIO DE LA CONSTRUCCION ALBACETE	02000045011981
CONVENIO DE LA CONSTRUCCION BARCELONA	08001065011994
CONVENIO GERENCIA ATENCION ESPECIALIZADA DE BURGOS	09000555011982
CONVENIO LIMPIEZA DE ALBACETE	02000135011981
CONVENIO METAL GRANADA	18000305011981
CONVENIO METAL JAEN	23000075011982
CONVENIO METAL LA RIOJA	26000355011981
CONVENIO METAL LAS PALMAS	35001005011981
CONVENIO METAL LEÓN	24004405011979
CONVENIO METAL LUGO	27000475011982
CONVENIO METAL MALAGA	29000145011982
CONVENIO METAL NAVARRA	31006805011981
CONVENIO METAL ORENSE	32000305011981

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

CONVENIO METAL PONTEVEDRA	36000365011981
CONVENIO METAL SALAMANCA	37000465011981
CONVENIO METAL SEVILLA	41002445011982
CONVENIO METAL SORIA	42000155011981
CONVENIO METAL TOLEDO	45000305011981
CONVENIO METAL VIZCAYA	48001985011981
CONVENIO METAL ZAMORA	49001805011981
CONVENIO METAL ZARAGOZA	50000675011982
CONVENIO METAL GUADALAJARA	19000285011981

### 8.2.6 Condiciones laborales

#### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo según art. 41 ET

En términos generales, durante los años analizados, se han producido muy pocas modificaciones, solamente en las empresas **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.**, **CONSCYTEC S.L.U.** y **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

Todas las modificaciones han afectado al colectivo masculino y han sido por el motivo “horario y distribución del tiempo de trabajo” y “régimen de trabajo a turnos”.

#### Vacaciones y licencias retribuidas

La gestión de las vacaciones y licencias retribuidas se encuentra recogida en el **Manual de Gestión de Recursos Humanos**, donde se expone que estas serán las recogidas en los Convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo de cada sociedad del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**. Para solicitarlas se deberá acceder a través de la aplicación interna del grupo.

Asimismo, el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** pone a disposición de las personas trabajadoras un **Manual de cómo pedir las vacaciones y licencias retribuidas**

En dicho manual se especifica que se debe concretar una “fecha desde” y una “fecha hasta”.

Se ha de señalar que el sistema implementado por el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** a través de su aplicación contempla los festivos nacionales y provinciales, pero ni los casos excepcionales, ni los días de convenio ni los festivos locales están contemplados en el sistema.

Por su parte, cuando la persona trabajadora tenga que solicitar una licencia, ya sea por matrimonio, consulta médica, traslado de domicilio, etc. podrá añadir una foto desde la cámara de su móvil o desde la galería con el documento que justifique esta licencia.

Es preciso destacar que en el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** si una persona trabajadora no ha disfrutado de sus vacaciones antes del 31 de diciembre del año en curso, se posibilita su disfrute hasta el 28 de febrero del año siguiente.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### Teletrabajo

Respecto al teletrabajo, lo primero que se ha de tener en cuenta es que, en todo caso, este solo afectaría al personal de estructura y no al grueso de la plantilla (personal de producción) de cada una de las sociedades del grupo debido al tipo de actividad realizada, la cual requiere presencialidad.

Dicho esto, en agosto de 2022 se inició un programa piloto de teletrabajo consistente en 2 días a la semana para el personal de estructura en el centro de trabajo de Madrid (central), con la idea de extenderlo al resto de centros de trabajo para el personal de estructura. El procedimiento a seguir sería que, al inicio de cada mes, cada persona trabajadora estableciese la previsión de teletrabajo del mes siguiente.

Por el momento, a excepción del proyecto piloto de trabajo a distancia en Madrid (central), no existe en el Grupo, en la actualidad, un sistema de teletrabajo implantado ni aprobado.

### Protocolo de desconexión digital

Actualmente, la empresa dispone de un borrador de protocolo de desconexión digital el cual se encuentra en proceso de negociación en el seno de la Comisión Negociadora.

La idea de este protocolo es garantizar la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar.

En dicho protocolo se establecen unas pautas y recomendaciones para posibilitar dicha conexión digital fuera del tiempo de trabajo de cada persona trabajadora, como, por ejemplo: evitar las comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral, uso racional de las herramientas digitales de trabajo, indicar datos de contacto de compañeros/a durante las vacaciones, entre otras.

### Beneficios sociales

El grupo pone a disposición del personal directivo y delegados/as productivos un seguro médico. Para el resto de la plantilla, si desean contratar el mismo seguro médico a nivel personal, por ser personal trabajador del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** se les aplica un descuento, aplicándoles el mismo precio que aplican a la empresa.

### Cuestionarios a la plantilla

Para el análisis de la información se ha contado con la cooperación del personal que forma parte del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** para lo cual se lanzó un cuestionario global, lo que reportó una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante.

Este cuestionario fue contestado por 1253 personas, de entre las cuales 1103 eran hombres (88%) y 150 eran mujeres (12%).

La **franja de edad** más representativa de las personas que contestaron el cuestionario facilitado es la de entre 41 y 50 años, representando el 38%. Le sigue la franja de edad de entre 31 y 40 años con un 29% y la de entre 51 y 60 con el 20%.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Asimismo, el 38% de las personas encuestadas contaban con una **antigüedad** dentro de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** de entre 3 y 10 años, seguido del 24% que tenía una antigüedad entre 1 año y 3 años.

En términos generales, los resultados mostraron que las personas trabajadoras de las diferentes sociedades que constituyen el **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** tienen una visión muy positiva del grupo, considerándolo comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Aun así, es preciso destacar que son conscientes de que el sector de actividad del grupo se encuentra masculinizado, por lo que sería preciso implementar acciones positivas para aumentar el número de mujeres.

### 8.2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

#### Reducciones de jornada

No en todas las empresas del grupo han tenido lugar reducciones de jornadas.

Concretamente, se han producido en: **CONSCYTEC S.L.U.**, **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**, **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** y **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**

Las reducciones de jornada en todas ellas se encuentran feminizadas.

#### Permisos maternidad/paternidad

Se han dado permisos por maternidad/paternidad en los últimos años en las siguientes sociedades: **CONSCYTEC S.L.U.**, **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**, **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.**, **INELBO S.A.U.**, **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.** y **E.M. GESTION Y DESARROLLO S.L.U.**

En línea con la distribución de la plantilla de todas las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, la cual se encuentra masculinizada, los permisos por maternidad/paternidad también se han concentrado en mayor medida en el colectivo masculino.

#### Permiso de cuidado del lactante

Se han dado permisos del cuidado del lactante en los últimos años en las siguientes sociedades: **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**, **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.** e **INELBO S.A.U.**

Siguiendo la línea del apartado anterior, predomina la presencia masculina en el permiso del cuidado del lactante en línea con la masculinización de las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**.

#### Excedencias

Se han dado excedencias en los últimos años en las siguientes sociedades: **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.**, **EIFFAGE ENERGÍA S.L.U.**, **INELBO S.A.U.** y **EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.**

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Nuevamente y atendiendo a la distribución de las empresas del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, la mayoría de las excedencias otorgadas por el grupo son al colectivo masculino.

### Información sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal

Además de la información sobre permisos retribuidos recogida en el **Manual de Gestión de Recursos Humanos** (mencionado en el apartado de “Condiciones de trabajo”), es preciso destacar que cada una de las empresas del grupo hace una difusión de las medidas de conciliación recogidas en cada Convenio colectivo de aplicación a través de la publicación de un tríptico informativo.

Asimismo, el grupo se encuentra en pleno proceso de elaboración de un **Plan Social 2023** donde se incluyen propuestas de medidas y las siguientes medidas ya implementadas (contempladas en el Plan Social 2022):

- Plan de igualdad y protocolo de acoso
- Plazas de aparcamiento para personas con necesidades especiales y puntos de recarga para vehículos eléctricos
- Sala de descanso y cafetería
- Centros de trabajo cardio protegidos
- Procesos de promoción interna diversas
- Formación e-learning
- Cesta de navidad
- Formación interna a grupos diversos
- Flexibilidad horaria
- Planes de carrera y formación anual
- Jornada intensiva los viernes y durante los meses de julio y agosto
- Formación en idiomas
- Solicitud de anticipo de nomina
- Descuentos en diferentes servicios y comercios
  
- Permisos no retribuidos

En cada empresa del grupo existe flexibilidad horaria para el personal de estructura:

- Cada persona trabajadora puede adelantar o retrasar la hora de entrada o de salida en franjas de 30 minutos, teniendo en cuenta que el horario estándar es de 8:00h a 13:30h y de 15:15h a 18:45h de lunes a jueves y de 8:00h a 15:00h los viernes.
- Jornada intensiva en verano (meses de julio y agosto): horario de 8:00h a 15:00h y se permite la flexibilidad horaria.
- Horarios especiales en determinadas festividades.

El horario del personal de producción depende de las necesidades del cliente: puede ser a turnos, partido, intensivo, de noches, etc.

Respecto a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares), la empresa estudia cada situación y se lleva a cabo, en su caso.

En determinados aspectos se mejora la regulación legal o convencional en materia de permisos retribuidos para facilitar la conciliación. Así, la empresa otorga 1 días más de permiso del cuidado del lactante y ofrece un permiso no retribuido para personal extranjero cuando tienen que marchar a su país de origen por enfermedad de algún familiar. De igual forma, la empresa autoriza, siempre que las circunstancias estén

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

debidamente justificadas y acreditadas, licencias no retribuidas de hasta un mes de duración dentro del año natural, que podrá disfrutarse de manera fraccionada, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Hospitalización o enfermedad grave con reposo domiciliario prolongada por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada, 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.

### 8.2.8. Prevención del acoso sexual

**EL GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** ha negociado un nuevo Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual adaptado a la legislación vigente.

Existe una dirección de correo electrónico específica para interponer denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual: [comisioninstructora.EIE.SPAIN@eiffage.com](mailto:comisioninstructora.EIE.SPAIN@eiffage.com)

Asimismo, y en el marco del Programa de Compliance implementado, el grupo cuenta con un canal ético a través del cual comunicar cualquier tipo de conducta ilícita o irregular contraria al Código Ético del grupo, a la normativa interna o legalidad vigente donde, por supuesto, se incluyen las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. A este canal se puede acceder a través de la página web corporativa o mediante la siguiente dirección de correo electrónico: [canaletico.EIE.SPAIN@eiffage.com](mailto:canaletico.EIE.SPAIN@eiffage.com)

Es preciso destacar que desde la matriz francesa se está promoviendo la implantación de una nueva plataforma como canal ético.

Es importante recordar aquí la formación e – learning a la que se puede acceder a través de la Intranet corporativa en materia de igualdad y donde se aborda la prevención del acoso. En este sentido, sería recomendable que desde el grupo se promoviera la elaboración de cursos más específicos en materia de prevención del acoso, con el fin de proporcionar un conocimiento más detallado sobre esta problemática.

### 8.2.9. Salud laboral desde una perspectiva de género

#### Incapacidad temporal

Cuando se habla de incapacidad temporal de las personas trabajadoras, se ha de señalar que las mismas están masculinizadas en todas las empresas del grupo en las que han tenido lugar.

#### Seguridad y salud laboral

Las empresas del grupo cuentan con un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), el cual cubre las especialidades de Seguridad, Psicología aplicada e Higiene Industrial y Ergonomía.

Para la Vigilancia de la salud, el grupo trabaja con dos Servicios de Prevención Ajenos (SPA): Cualtis y Quirón Prevención.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Si bien es cierto que en las empresas del grupo no existe un protocolo de protección durante el embarazo, cuidado del lactante o post – parto, las empresas prevén como medida de prevención (para el personal de estructura y principalmente, frente al COVID), el teletrabajo.

En esta misma línea, las empresas del grupo no tienen identificados los puestos perjudiciales para las mujeres trabajadoras en situación de embarazo o período de lactancia natural.

### 8.2.10. Protección de víctimas de violencia de género

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** no cuenta con un protocolo sobre cómo actuar ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. En este sentido, las empresas aplican lo establecido en sus respectivos Convenios colectivos de aplicación y se ciñen a los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género contemplados en la LO 3/2004.

A pesar de esto, es importante destacar el compromiso de la empresa con la igualdad y la violencia de género. De esta forma, en el año 2021 **EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** recibió por parte de la Asociación de Empresarios de Campollano (ADECA) el distintivo “**Por una Empresa Igual**”, con el cual se reconoce la labor de las empresas comprometidas con el fomento de la igualdad real en el ámbito de los negocios.

Además, **EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** forma parte de la iniciativa “**Empresas y Entidades de Castilla La Mancha por una sociedad sin violencia hacia las mujeres**”. Una acción que se realizó a través de un convenio firmado con el Instituto de la Mujer. Este convenio se enmarca en un programa que recoge la sensibilización y colaboración de los agentes socioeconómicos para la difusión de campañas sobre la violencia de género y para la inserción laboral de mujeres víctimas de esta violencia en situación de desempleo.

### 8.2.11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** cuenta con numerosos **canales de comunicación interna** con el fin de mantener informado a todo el personal: intranet, SharePoint, tablón de anuncios, cartelería digital, correos electrónicos, newsletter, boletín de noticias, Youtube y la aplicación de gestión.

El grupo también cuenta con **canales de comunicación externa**: web corporativa, redes sociales y ofertas de trabajo.

En todas ellas se hace difusión de contenido relacionado con el Plan de Igualdad.

En todas las comunicaciones realizadas por el grupo se utiliza **lenguaje inclusivo y no sexista**. En ese sentido, el grupo cuenta con una **Guía de lenguaje inclusivo y no sexista** que aplican en las comunicaciones diarias. Dentro de esta guía se establecen como principios generales:

- 1) Pensar antes de hablar
- 2) No utilizas el masculino como genérico: dar la vuelta a la frase, lo masculino por femenino y viceversa, utilizar el masculino exclusivamente para los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a los trabajadores varones, etc.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- 3) Evitar los duales aparentes y los estereotipos sexistas
- 4) Utilizar la redacción exclusivamente en femenino cuando por imperativo legal nos refiramos únicamente a las trabajadoras.
- 5) Utilizar en los apartados correspondientes a la clasificación profesional una redacción de categorías/grupos profesionales, descripción de puesto que represente a los dos sexos.

Asimismo, se recogen recomendaciones para un lenguaje inclusivo en las comunicaciones a la plantilla, como es la utilización de palabras que no tienen distinción por género (por ejemplo: en lugar de hablar de mujeres y hombres, hacen referencia a personas; plantilla en lugar de trabajadores, personas ganadoras en lugar de ganadores, etc.).

Por último, esta guía también se establecen recomendaciones para la utilización de imágenes dentro del **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**. Se recomienda, entre otras cosas, evitar las imágenes o representaciones de personas o grupos sin presencia de mujeres, imágenes que se vinculen con unos falsamente genérico del lenguaje, imágenes o representaciones de mujeres dependientes o subordinadas a los hombres, etc.

Los **procedimientos de comunicación interna** parten del departamento de comunicación, los cuales se consensuan en el Comité de Dirección. Una vez aprobados y acordado el Plan de Actuación, se pone en marcha la difusión y se determinan los canales por los cuales se va a difundir la información. A estos canales tiene acceso toda la plantilla que, en algunos casos, es avisada por medio de una alerta. En algunas ocasiones, puede que las personas trabajadoras tengan que hacer un cuestionario obligatorio para que el personal de RRHH tenga constancia de que las personas usuarias han recibido y conocido la información. En caso de no ser así, las personas responsables de cada equipo de trabajo se encargan personalmente de transmitir esta información de forma directa a sus subordinados/as por medio de los documentos o soportes requeridos.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 9. OBJETIVOS

- 1. Política de selección:** promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa. búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
  - a. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
  - b. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - c. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan 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 una plantilla con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado.
  - d. Mantener la difusión de la guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.
  - e. Favorecer la entrada de mujeres en la organización con formación acorde a los puestos que se requieren en la empresa.
  - f. Incrementar las candidaturas de mujeres en los procesos de selección.
  - g. Conocer, en funciones de hombres y mujeres, el personal subrogado, teniendo en cuenta el tipo de contrato, jornada, etc.
- 2. Promoción profesional:** igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al sistema interno de promoción interna.
  - a. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.
- 3. Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla que les beneficien en su desarrollo profesional.
  - a. Ofrecer a todas las personas trabajadoras formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - b. Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua.
  - c. Conocer el nivel formativo de la plantilla para actualizarlo a las necesidades detectadas.
- 4. Retribución:** principio de igualdad retributiva teniendo en cuenta la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo.
  - a. Reflejar las retribuciones de la plantilla de la organización de una forma más cercana y ajustada a la realidad.
  - b. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

- 5. Infrarrepresentación femenina:** representación equitativa de mujeres y hombres.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en ls distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.
- 6. Clasificación profesional:** correcto encuadramiento profesional de las diferentes personas trabajadoras en la empresa desde una perspectiva de género.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- 7. Condiciones de trabajo:** afectación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.
- Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
- 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
- Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
  - Lograr una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.
  - 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. Con este fin, se promoverá que las personas puedan compatibilizar su carrera profesional con sus necesidades personales y familiares.
- 9. Seguridad y salud laboral**
- Incorporar en las reuniones de los comités de seguridad y salud un apartado relativo a la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo de las mujeres. En los supuestos de reproducción, mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, desarrollo de acciones específicas para prevenir y eliminar dichos riesgos.
- 10. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.**
- Garantizar la accesibilidad del protocolo para todas las personas trabajadoras, así como al canal de comunicación.
  - Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral por parte de alguna persona trabajadora a un/a compañero/a.
- 11. Protección de las víctimas de violencia de género: establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.**
- Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
  - Formar y sensibilizar a la plantilla acerca de la problemática social que supone la violencia de género dentro de la esfera laboral.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 12. Comunicación y difusión: aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

- a. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo.
- b. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- c. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.
- d. Dar a conocer al exterior el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades del grupo, concretamente, con aquellas empresas de selección de personal con las que se trabaje, con el fin de que ellas cumplan con los mismos objetivos de igualdad que **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 10. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan que se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### » Política de selección y contratación

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>									
<i>Alargar en la medida de lo posible los procesos de selección aumentando el tiempo de presentación de candidaturas</i>	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.				Aumentar en la medida de lo posible el tiempo de presentación de candidaturas, para dar más opciones de presentación de currículums en un sector actualmente masculinizado.				Candidatos/as a un puesto de trabajo.									
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Número de candidaturas presentadas/seleccionadas por sexo Fechas de procesos de selección y contratación Mejora en el % de representación de mujeres dentro de las																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
<i>Alargar en la medida de lo posible los procesos de selección aumentando el tiempo de presentación de candidaturas</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																		
MEDIDAS Y ACCIONES																			
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>										<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</i>	Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Introducir en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.										Candidatos/as a un puesto de trabajo.							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																		
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																		
<b>Indicadores</b>	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados. Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior																		
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																			
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>			
<i>Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º		
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																			

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Continuar utilizando lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de las ofertas de trabajo</i>	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan 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 una plantilla con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado.	Las ofertas, tanto internas como externas, se seguirán redactando de manera que no se mencionen implícita o explícitamente el requisito del sexo del posible candidato o candidata, utilizando un lenguaje y tratamiento de imagen no sexista y que no se haga referencia a cuestiones de ámbito privado, sino sólo a cuestiones relevantes y necesarias para el puesto de trabajo para cumplir con el principio de igualdad.								Candidatos/as a un puesto de trabajo.							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> <li>- Guía de lenguaje inclusivo y no sexista</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados. Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<b>Continuar utilizando lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de las ofertas de trabajo</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Mantener la difusión de la guía de entrevista y su actualización</i>	Mantener la difusión de la guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.				Comunicación directa a las personas responsables intervinientes en los procesos de selección incluidos responsables intermedios de la guía de entrevistas y del anexo creado para internacional.				Candidatos/as a un puesto de trabajo.								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH/Comisión de Seguimiento																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de entrevista</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados. Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<b>Mantener la difusión de la guía de entrevista</b>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<b>Favorecer acuerdos de colaboración</b>	Favorecer la entrada de mujeres en la organización con formación acorde a los puestos que se requieren en la empresa.	Favorecer acuerdos de colaboración con escuelas de formación profesional, universidades y otros centros académicos en las diferentes localidades donde GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS tiene delegaciones.								Candidatos/as a un puesto de trabajo.							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	- Acuerdos o convenios de colaboración con escuelas, universidades, Instituto de la Mujer y otras entidades etc.																
<b>Indicadores</b>	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados																
	Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados.																
	Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<b>Favorecer acuerdos de colaboración</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
		X				X				X				X			X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICO</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las personas con contrato a tiempo parcial.	Favorecer la entrada de mujeres en la organización con formación acorde a los puestos que se requieren en la empresa.				Analizado el nivel de voluntariedad de la persona con contrato a tiempo parcial, se facilitará su conversión en tiempo completo adaptando la jornada a las necesidades personales, familiares y laborales. Para ello, se les facilitará un cuestionario elaborado por la Comisión de Igualdad.				Personas trabajadoras								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo.																
	Número de hombres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo.																
	Número de mujeres que aumentan su jornada por aplicación de esta medida/ Número de vacantes de más horas.																
	Número de hombres que aumentan su jornada por aplicación de esta medida/ Número de vacantes de más horas.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las personas con contrato a tiempo parcial.	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Acciones informativas y formativas en colaboración con el Gobierno de Castilla La Mancha y el Instituto de la Mujer</i>	Incrementar las candidaturas de mujeres en los procesos de selección.	Propuestas al Gobierno de Castilla La Mancha, Instituto de la Mujer, para la puesta en marcha de acciones, tanto de información como de formación, para conseguir una mayor concienciación y competencia de las mujeres en actividades específicas del sector de actividad de la organización.								Candidatos/as a un puesto de trabajo.							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> <li>- Acuerdos de colaboración</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados. Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>			<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
Acciones informativas y formativas en colaboración con el Gobierno de Castilla La Mancha y el Instituto de la Mujer	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
					X				X				X				X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICO</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Comunicar los contratos en los que el personal viene subrogado</i>	Conocer, en funciones de hombres y mujeres, el personal subrogado, teniendo en cuenta el tipo de contrato, jornada, etc.				Informar de las subrogaciones del personal.				Personas trabajadoras								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Análisis de los contratos subrogas según número de mujeres y hombres, tipo de contrato, jornada, etc.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>			<b>2027 (trimestre)</b>		
<i>Comunicar los contratos en los que el personal viene subrogado</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
		X				X				X				X			
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)</b>																	

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Actualizar los tipos de contratos</i>	Conocer tipos de contratos existentes distribuidos por hombre y mujer.				Informar de los contratos temporales e indefinidos en 3ºT 2023 y anualmente con la actualización de los diagnósticos de situación.				Personas trabajadoras								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de contratación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Análisis de los tipos de contratos.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>			<b>2027 (trimestre)</b>		
<i>Comunicar los tipos de contratos de la plantilla.</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
		X															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### » Promoción profesional

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Priorización de promoción interna																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<b>Priorizar la promoción interna</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.				<p>Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.</p> <p>Aplicar del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante la reserva del puesto al candidato/a que pertenezca al sexo infrarrepresentado dentro del grupo/categoría profesional y/o puesto de trabajo.</p>								Personas trabajadoras.					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Aplicación del principio de infrarrepresentación femenina.</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres promocionados/as, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
<b>Priorizar la promoción interna</b>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
<b>Priorizar la promoción interna</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### » Formación

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN																	
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<b>Formación en igualdad</b>	Ofrecer a todas las personas trabajadoras formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.				Realización de cursos de formación, incluidos dentro del Plan Anual de Formación dirigidos a la totalidad de la plantilla e impartidos por un experto externo.  Esta formación irá dirigida a todo el personal, principalmente a las personas incardinadas en la dirección, mandos intermedios y puestos implicados en la contratación.								Personas trabajadoras					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH/Comisión de Seguimiento.																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Experto externo en materia de igualdad.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres que acuden al curso. N.º de cursos impartidos anualmente.																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
<b>Formación en igualdad</b>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
				X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Incentivar la formación continua del colectivo femenino																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Deseos de formación</i>	Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua.				A través del apartado de deseos de formación de las evaluaciones del desempeño, dar prioridad a la participación y realización de dichas acciones a las mujeres, especialmente en aquellas acciones formativas destinadas a puestos ejercidos por hombres mayoritariamente.				Personas trabajadoras (mujeres)								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Deseos de formación (evaluaciones del desempeño)</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres que acuden al curso.																
	N.º de cursos impartidos anualmente.																
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
<i>Deseos de formación</i>			X								X						
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICO</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN																	
<b>OBJETIVO</b>	Incentivar la formación continua del colectivo femenino																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>						<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las mujeres</i>	Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua.				En las Evaluaciones del Desempeño que realice la empresa, insertar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las mujeres.						Personas trabajadoras (mujeres)							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres que acuden al curso. N.º de cursos impartidos anualmente.																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
Programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las mujeres						X				X								
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN																	
<b>OBJETIVO</b>	Incentivar la formación continua del colectivo femenino																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Actualización nivel formativo de la plantilla</i>	Conocer el nivel formativo de la plantilla para actualizarlo a las necesidades detectadas.				Actualización del nivel formativo a través de la solicitud a la plantilla de títulos, certificados, diplomas, carnets, etc. y mediante el envío de comunicados que actualicen en Workday su nivel formativo.								Personas trabajadoras					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> <li>- Labor y Workday</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres que han actualizado su nivel formativo.																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
<i>Actualización nivel formativo de la plantilla</i>				X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### » Retribuciones

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES																	
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.																	
MEDIDAS Y ACCIONES																		
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Población analizada															
<i>Revisión de los parámetros de agrupación de categorías en el registro salarial</i>	Reflejar las retribuciones de la plantilla de la organización de una forma más cercana y ajustada a la realidad.	A la hora de realizar las agrupaciones dentro del registro salarial anual tener en cuenta las categorías incluidas en cada grupo profesional, así como los diferentes niveles retributivos.	Personas trabajadoras															
Personas Responsables	Responsable RRHH																	
Recursos asociados	- Registro Salarial																	
Indicadores	N.º de revisiones de las retribuciones realizadas																	
	Diferencias salariales																	
	Brecha salarial (justificar aquellas superiores al 25%)																	
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																		
Medida	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
<i>Revisión de los parámetros de agrupación de categorías en el registro salarial</i>				X				X				X				X		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES																
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.																
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos												Población analizada			
<i>Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial</i>	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.	<p>Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo.</p> <p>Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una “brecha”, aplicación de medidas correctoras.</p> <p>Análisis y revisión salarial programada anualmente, según el sistema de clasificación profesional empresarial, para valorar la mejora salarial.</p>												Personas trabajadoras			
Personas Responsables	Departamento RRHH																
Recursos asociados	- Registro Salarial																
Indicadores	<p>N.º de revisiones de las retribuciones realizadas</p> <p>N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos</p> <p>Revisión anual y realización de la auditoría retributiva anual.</p>																
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)	
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial				X				X				X				X	
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Infrarrepresentación femenina

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Contratación equitativa entre hombres y mujeres																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna</i>	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.	Incorporar dentro de los procedimientos de selección y promoción profesional la tendencia a favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado que, en este caso, el colectivo femenino, siempre y cuando la elección de las personas candidatas esté basada en el cumplimiento de las siguientes competencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias técnicas.</li> <li>- Competencias orientadas a la gestión.</li> <li>- 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.</li> </ul>								Personas trabajadoras en y candidatos/as							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de Contratación</li> <li>- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres incorporados/as.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<b>Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Clasificación Profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																			
<b>OBJETIVO</b>	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.																				
MEDIDAS Y ACCIONES																					
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos												Personas a las que se dirige							
<i>Revisión periódica del encuadramiento profesional</i>	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el registro salarial.												Personas trabajadoras							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH/Comisión de seguimiento.																				
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Salarial</li> <li>- Valoración de puestos de trabajo</li> <li>- Descripción de puestos de trabajo</li> </ul>																				
<b>Indicadores</b>	N.º de modificaciones en la clasificación profesional realizadas.																				
	Revisión anual																				
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																					
Medida	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)					
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º				
Revisión periódica del encuadramiento profesional				X				X							X					X	
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)																					

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Condiciones de trabajo

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>	<u>CONDICIONES DE TRABAJO</u>																		
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.																		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>																			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>				<u>Descripción y Procedimientos</u>								<u>Personas a las que se dirige</u>						
<i>Aprobación del Protocolo de desconexión digital</i>	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).				Implantación de un protocolo que fomente la desconexión digital y sea difundido entre todas las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, a través de los canales internos de comunicación habituales.								Personas trabajadoras						
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RHH																		
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Canales internos de comunicación.</li> </ul>																		
<b>Indicadores</b>	Número de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.																		
<u>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</u>																			
<u>Medida</u>	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)			
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º		
Aprobación del Protocolo de desconexión digital							X												
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</u>																			



## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Facilitar el acceso a las acciones formativas, a cualquier trabajador/a que se encuentre de licencia por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.</i>	Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.				Facilitar, con carácter posterior, el material físico o digital, en su caso, proporcionado en las formaciones que se realicen en la empresa a las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y/o de excedencia por cuidado de familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.								Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia.					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento de RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Intranet</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor y excedencias/ número de formaciones.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
Facilitar el acceso a las acciones formativas, a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Fomentar el disfrute de medidas de conciliación por parte del colectivo masculino</i>	Lograr una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.	<p>Fomentar el disfrute por parte de estos de las distintas medidas de conciliación.</p> <p>Para contribuir a la corresponsabilidad se acuerda flexibilidad en los permisos para atender situaciones escolares, familiares, etc.</p>								Personal masculino							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento de RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Intranet</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas trabajadoras que hacen uso de las medidas de conciliación y de qué tipo.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<i>Fomentar el disfrute de medidas de conciliación por parte del colectivo masculino</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																
<b>OBJETIVO</b>		Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>						<b>Personas a las que se dirige</b>						
<i>Facilitar el cambio de puesto de trabajo</i>		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. Con este fin, se promoverá que las personas puedan compatibilizar su carrera profesional con sus necesidades personales y familiares.				Se posibilitará, en la medida de lo posible, 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.						Personas trabajadoras						
<b>Personas Responsables</b>		Departamento de RRHH/Comisión de Seguimiento.																
<b>Recursos asociados</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Intranet</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>		<p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas trabajadoras que han solicitado un cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas trabajadoras a las que se le han aprobado un cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación.</p>																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>		<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<i>Facilitar el cambio de puesto de trabajo</i>		2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Seguridad y salud laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL																	
<b>OBJETIVO</b>	Incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral dentro de las empresas del grupo.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de las mujeres</i>	Evaluar las condiciones específicas que pueden afectar al colectivo femenino (embarazo, lactancia, etc.) en relación a su puesto de trabajo.				Incorporar en las reuniones de los comités de seguridad y salud un apartado relativo a la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo de las mujeres.								Mujeres trabajadoras					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Seguridad y Salud Comisión de seguimiento																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SPM</li> <li>- Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Proponer un protocolo de embarazo y mujer lactante</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Puestos de trabajo evaluados																	
	Número de mujeres a las que se les ha tenido que otorgar medidas de adecuación del puesto de trabajo por embarazo, cuidado del lactante o postparto.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de las mujeres Embarazadas y lactantes	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
				X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>																
<b>OBJETIVO</b>		Proporcionar un sistema de comunicación de situaciones de acoso con la comisión instructora.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>						<b>Personas a las que se dirige</b>						
<b>Mantenimiento Sistema de Comunicación</b>		Facilitar a todas las personas trabajadoras un canal de comunicación seguro a través del cual poder comunicar posibles situaciones de acoso, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos.				<p>Mantenimiento del Sistema de Comunicación específico dirigido a todas las personas trabajadoras, en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing.</p> <p>Garantizar la accesibilidad del protocolo para todas las personas trabajadoras, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Su información en el proceso de acogida.</li> <li>○ Publicación en la intranet.</li> <li>○ Distribución a los representantes de los trabajadores.</li> </ul>						Personas trabajadoras						
<b>Personas Responsables</b>		Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de Comunicación.</li> <li>- Protocolo de prevención el acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual.</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>		N.º de comunicaciones recibidas a través del canal.																
		N.º de situaciones investigadas.																
		N.º de situaciones que han terminado en sanción.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>		<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
		<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
<b>Mantenimiento Sistema de Comunicación</b>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>				
<i>Acciones formativas en materia de acoso.</i>	<p>Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral por parte de alguna persona trabajadora a un/a compañero/a.</p> <p>Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.</p>				<p>Llevar a cabo acciones formativas hacia toda la plantilla de manera detallada dentro de la acción formativa relativa a los riesgos específicos del puesto, que consigan formar y concienciar de la necesidad de prevención de este tipo de situaciones.</p> <p>La formación se impartirá dentro de la jornada laboral y, preferiblemente, mediante formación <i>online</i> para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>								Personas trabajadoras				
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Formación anual.</li> <li>- Protocolo de prevención el acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Experto externo en formación.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	<p>N.º de cursos formativos en materia de acoso.</p> <p>N.º de personas participantes en la formación en materia de prevención del acoso, distinguiendo por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo.</p>																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
<b>Acciones formativas en materia de acoso laboral</b>			X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Protección de las víctimas de violencia de género

AREA DE ACTUACIÓN		PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO															
OBJETIVO		Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos										Personas a las que se dirige					
<i>Guía de actuación en materia de violencia de género y difusión del mismo</i>	Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.  Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.	El protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.										Personas trabajadoras					
Personas Responsables	Departamento RRHH																
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																
Indicadores	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)	
<i>Guía de actuación en materia de violencia de género y difusión del mismo (DIFUSIÓN)</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
							X				X				X		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE (elaboración)/PERIÓDICA (difusión)																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de cómo abordar las situaciones de violencia de género dentro del ámbito laboral.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>				
<b>Acciones formativas en materia de violencia de género</b>	Formar y sensibilizar a la plantilla acerca de la problemática social que supone la violencia de género dentro de la esfera laboral.  Formación específica a los responsables de las diferentes secciones.				Llevar a cabo acciones formativas hacia toda la plantilla de manera detallada dentro de la acción formativa, que consigan formar y concienciar sobre este tipo de situaciones.  La formación se impartirá dentro de la jornada laboral y, preferiblemente, mediante formación <i>online</i> para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.								Personas trabajadoras				
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Formación anual.</li> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género.</li> <li>- Experto externo en formación.</li> <li>- Manual de Gestión de RRHH</li> <li>- Manual de formación</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	N.º de hombres y mujeres que acuden al curso. N.º de cursos impartidos anualmente.																
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
<b>Acciones formativas en materia de violencia de género</b>							X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Excedencia especial víctimas de violencia de género</i>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 12 meses y posteriormente con derecho preferente al reintegro.								Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
<b>Excedencia especial víctimas de violencia de género</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

AREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO																	
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Ocupación de vacantes fuera del lugar de residencia habitual para víctimas de violencia de género</i>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.								Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
<i>Ocupación de vacantes fuera del lugar de residencia habitual para víctimas de violencia de género</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Permisos retribuidos para salidas a comisarías, servicios asistenciales, etc. de víctimas de violencia de género</i>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				Las salidas durante la jornada de trabajo a, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS</b> que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por las empresas como permisos retribuidos.								Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	
<i>Permisos retribuidos para salidas a, comisarías, servicios asistenciales, etc. de víctimas de violencia de género</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>							
<i>Facilidades el cambio de centro de trabajo para víctimas de violencia de género</i>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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 empresas del grupo (en sus respectivos casos) facilitarán, en la medida de lo posible, su incorporación en otro centro de trabajo del grupo y colaborará con los gastos que conlleve dicho desplazamiento si la trabajadora se encuentra en una situación de necesidad.								Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género							
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023</b>		<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>		
	(trimestre)		(trimestre)				(trimestre)				(trimestre)				(trimestre)		
	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
<i>Facilidades el cambio de centro de trabajo para víctimas de violencia de género</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>					
<b>Facilidades en la atención integral para víctimas de violencia de género</b>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género. Así como facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.								Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial. Apoyo y acompañamiento a la víctima. Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	
<b>Facilidades en la atención integral para víctimas de violencia de género</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos</i>	Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos				Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Registro interno confidencial.																
	Apoyo y acompañamiento a la víctima.																
	Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras víctimas de violencia de género.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
<i>Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

» Comunicación y difusión

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/ Acción</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<i>Difusión de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista</i>	Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo.				Difundir la guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.				Personas trabajadoras								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH Departamento de Marketing y Comunicación Comisión de Seguimiento																
<b>Recursos asociados</b>	- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. - Guía de lenguaje inclusivo y no sexista.																
<b>Indicadores</b>	Incorporación de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la intranet corporativa.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<i>Difusión de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
			X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN</b>																
<b>OBJETIVO</b>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/ Acción</b>	<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>								
<b>Acciones de comunicación específicas</b>	Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.				Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS</b> .				Personas trabajadoras								
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH Departamento de Marketing y Comunicación																
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> <li>- Publicaciones en la intranet y en la web corporativa.</li> </ul>																
<b>Indicadores</b>	Nº de publicaciones realizadas trimestralmente.																
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>	
<b>Acciones de comunicación específicas</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>
			X				X				X				X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL</b>																	

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

AREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN																	
OBJETIVO	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.																	
MEDIDAS Y ACCIONES																		
Medida/ Acción	Objetivos						Descripción y Procedimientos						Personas a las que se dirige					
<b>Comunicar el Plan de Igualdad de GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS a través de los canales internos y externos de comunicación.</b>	Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras.  Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Dirección y el resto de la organización.  Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.						Se difundirá el Plan de Igualdad una vez aprobado y registrado en el REGCON, mediante los canales de comunicación de la empresa internos y externos. Por los mismos canales se informarán la evolución y posibles actualizaciones del Plan.						Personas trabajadoras y terceros relacionados con la organización					
Personas Responsables	Departamento RRHH Departamento de Marketing y Comunicación																	
Recursos asociados	- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. - Plan de Igualdad de <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS</b>																	
Indicadores	Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización. Comunicado de la aprobación del IV Plan de Igualdad de <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS</b> en la página web corporativa.																	
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																		
Medida	2023 (trimestre)			2024 (trimestre)				2025 (trimestre)				2026 (trimestre)				2027 (trimestre)		
<b>Comunicar el Plan de Igualdad de GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS a través de canales internos y externos de comunicación</b>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
	X				X				X				X				X	
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/ Acción</b>	<b>Objetivos</b>						<b>Descripción y Procedimientos</b>						<b>Personas a las que se dirige</b>					
<b>Comunicar Política de Igualdad a las empresas externas de selección de personal y exigirles a ellas los mismos parámetros</b>	Dar a conocer al exterior el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades del grupo, concretamente, con aquellas empresas de selección de personal con las que se trabaje, con el fin de que ellas cumplan con los mismos objetivos de igualdad que <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS</b> .						Comunicar la Política de Igualdad a las empresas externas encargadas de la selección de personal para el grupo y solicitar que estas cumplan con los mismos parámetros.						Empresas externas de selección de personal.					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH Departamento de Marketing y Comunicación																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> <li>- Plan de Igualdad de <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS</b></li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Recepción del Plan de Igualdad por las empresas externas de selección de personal. Comprobación de que las empresas externas de selección de personal también tienen medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
<b>Comunicar Política de Igualdad a las empresas externas de selección de personal y exigirles a ellas los mismos parámetros</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	
		X				X				X				X				
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN</b>																	
<b>OBJETIVO</b>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.																	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																		
<b>Medida/ Acción</b>	<b>Objetivos</b>						<b>Descripción y Procedimientos</b>						<b>Personas a las que se dirige</b>					
<i>Realizar encuesta a la plantilla sobre el Plan de Igualdad</i>	Conocer la opinión de la plantilla sobre el Plan de Igualdad						Encuesta						Personas trabajadoras					
<b>Personas Responsables</b>	Departamento RRHH Departamento de Marketing y Comunicación Empresa externa																	
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.</li> <li>- Plan de Igualdad de <b>GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS</b></li> </ul>																	
<b>Indicadores</b>	Resultados de la encuesta																	
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																		
<b>Medida</b>	<b>2023 (trimestre)</b>			<b>2024 (trimestre)</b>				<b>2025 (trimestre)</b>				<b>2026 (trimestre)</b>				<b>2027 (trimestre)</b>		
<i>Realizar encuesta sobre el Plan de Igualdad</i>	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
																X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL</b>																		

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
<b>AÑO 2023</b> (trimestres)	<b>2º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; Comunicación Plan Igualdad;
	<b>3º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; favorecer acuerdos de colaboración; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Comunicación subrogaciones; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; comunicar política Igualdad empresas externas selección;
	<b>4º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; deseos de formación; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; formación acoso laboral; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; difusión Guía lenguaje inclusivo; acciones comunicación específicas;
<b>AÑO 2024</b> (trimestres)	<b>1º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; formación Igualdad; actualización nivel formativo; revisión agrupación categorías; revisión retribuciones según clasificación; infrarrepresentación femenina; revisión encuadramiento profesional; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; evaluación riesgos puestos mujeres embarazadas; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género;
	<b>2º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Acciones formativas Instituto Mujer CLM; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género;

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

		cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; Comunicación Plan Igualdad;
	<b>3º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; favorecer acuerdos de colaboración; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Comunicación subrogaciones; priorizar promoción interna; formación habilidades directivas; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; comunicar política Igualdad empresas externas selección;
	<b>4º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; desconexión digital; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; formación acoso laboral; Guía violencia de género; formación violencia género; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; difusión Guía lenguaje inclusivo; acciones comunicación específicas;
<b>AÑO 2025 (trimestres)</b>	<b>1º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; formación Igualdad; actualización nivel formativo; revisión agrupación categorías; revisión retribuciones según clasificación; evaluación riesgos puestos mujeres embarazadas; infrarrepresentación femenina; revisión encuadramiento profesional; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género;
	<b>2º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Acciones formativas Instituto Mujer CLM; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; Comunicación Plan Igualdad;
	<b>3º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; favorecer acuerdos de colaboración; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Comunicación subrogaciones; priorizar promoción interna; formación habilidades directivas; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; comunicar política Igualdad empresas externas selección;

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

	<b>4º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; deseos de formación; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; formación acoso laboral; Guía violencia de género; formación violencia género; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; difusión Guía lenguaje inclusivo; acciones comunicación específicas;
<b>AÑO 2026 (trimestres)</b>	<b>1º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; formación Igualdad; actualización nivel formativo; revisión agrupación categorías; revisión retribuciones según clasificación; infrarrepresentación femenina; revisión encuadramiento profesional; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; evaluación riesgos puestos mujeres embarazadas; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género;
	<b>2º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Acciones formativas Instituto Mujer CLM; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; Comunicación Plan Igualdad;
	<b>3º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; favorecer acuerdos de colaboración; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Comunicación subrogaciones; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; comunicar política Igualdad empresas externas selección;
	<b>4º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; mantener sistema comunicación; formación acoso laboral; Guía violencia de género; formación violencia género; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; difusión Guía lenguaje inclusivo; acciones comunicación específicas;
<b>AÑO 2027 (trimestres)</b>	<b>1º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; preferencia jornadas parciales en contrataciones a

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

		tiempo completo; priorizar promoción interna; formación Igualdad; actualización nivel formativo; revisión agrupación categorías; revisión retribuciones según clasificación; infrarrepresentación femenina; revisión encuadramiento profesional; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; evaluación riesgos puestos mujeres embarazadas; mantener sistema comunicación; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género;
	<b>2º</b>	Alargar procesos de Selección; compromiso de Igualdad en ofertas; uso lenguaje inclusivo en ofertas; difusión Guía de entrevista; favorecer acuerdos de colaboración; preferencia jornadas parciales en contrataciones a tiempo completo; Acciones formativas Instituto Mujer CLM; priorizar promoción interna; infrarrepresentación femenina; facilitar acceso formación; fomentar disfrute conciliación; facilitar cambio puesto; excedencia victimas violencia género; vacantes victima violencia género; permisos retribuidos victima violencia género; cambio centro victima violencia género; atención integral victima violencia género; anticipos victima violencia género; Comunicación Plan Igualdad;

*\*Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

#### 12.1 Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 1 de junio, se acuerda la siguiente composición<sup>2</sup>:

*En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:*

PARTE SOCIAL	HOMBRES	MUJERES
UGT (RLPT)	2	
CCOO (RLPT)	2	
ELA (RLPT)	1	-
CCOO (centros sin RLPT)	1	-
UGT (centros sin RLPT)	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

*En representación de la Empresa:*

<sup>2</sup> Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

HOMBRES	MUJERES
1	6

El acta de constitución de la Comisión de Seguimiento es de fecha 1 de junio de 2023.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente en los centros de trabajo ubicados en:

ÁLAVA	GRANADA	GUADALAJARA
ALBACETE	JAEN	GUIPUZKOA
ALICANTE	LA RIOJA	HUELVA
ALMERIA	LAS PALMAS	MADRID
ASTURIAS	LEÓN	MURCIA
BADAJOS	LUGO	PALENCIA
BALEARES	MALAGA	SANTA CRUZ DE TENERIFE
BARCELONA	NAVARRA	TARRAGONA
BURGOS	ORENSE	TERUEL
CACERES	PONTEVEDRA	VALENCIA
CADIZ	SALAMANCA	VALLADOLID
CANTABRIA	SEVILLA	BARCELONA
CASTELLON	SORIA	MADRID
CEUTA	TOLEDO	VALENCIA
CIUDAD REAL	VIZCAYA	
CÓRDOBA	ZAMORA	

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.

- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según el órgano que corresponda.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 12.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento semestral del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

### 12.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar seis meses desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 14. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad (SIMA).

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

### 15. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

El **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS** integrado por las siguientes sociedades:

- **EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS ENERGIA S.L.U.** – CIF B02272490 – Domicilio social: Ctra de Mahora km 3,200, 02002 Albacete.
- **CONSCYTEC S.L.U.** – CIF B02335347 – Domicilio social: Ctra de Mahora km 3,200, 02002 Albacete.
- **EDS INGENIERIA Y MONTAJES S.A.U.** – CIF A48113583 – Domicilio social: Pol.Industrial Erletxe, s/n, 48960, Galdakao (Bizkaia).
- **IRATI GESTION DE OBRAS Y PROYECTOS S.L.U.** – CIF B31822695 – Domicilio social: Pol.Industrial Erletxe, s/n, 48960, Galdakao (Bizkaia).
- **EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS EIFFAGE EIFFAGE METAL ESPAÑA S.L.U.** – CIF B02607836 – Domicilio social: Pol. Ind. Los Villarejos, C/A, 11, 02230, Madrigueras (Albacete).
- **E.M GESTION Y DESARROLLO S.L.U.** – CIF B02608032 – Domicilio social: Pol. Ind. Los Villarejos, C/A, 11, 02230, Madrigueras (Albacete).
- **ELECTROMEDICAL S.L.** – CIF B46563219 – Domicilio social: Parque Tecnológico de Paterna, calle Sir Alexander Fleming, 12, 46980, Paterna (Valencia).
- **INSTALACIONES ELECTRICAS Y BOBINAJES S.A.U.** – CIF A03282878 – Domicilio social: Pol.Industrial Las Atalayas, Avda Antigua Peseta, parcela 142 b, 03114, Alicante.

declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por tal “la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación del IV Plan de Igualdad.

El IV Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas y del IV Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS ENERGÍA SISTEMAS**, desde la Dirección, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

## IV Plan de Igualdad GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

---

### 16. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

En **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS**, somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del “IV Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, trabajando conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades: Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El IV Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, éstas se ocuparán, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en **GRUPO EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS** y de negociar, elaborar, implementar, aprobar y dar seguimiento al IV Plan de Igualdad en la Organización.

La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Seguimiento está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación legal de las personas trabajadoras.

Para que este proyecto sea exitoso, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, VIOLENCIA SEXUAL, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

## **1. PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo/ garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

En relación con esto, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personal LGTBI en las empresas, nacen con la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

En el artículo 15 de la ley se establece la obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo. Dichas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y su contenido y alcance se desarrollará reglamentariamente.

Asimismo, en el artículo 62.3 se contempla que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la

prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

Además de ello, el artículo 64 establece la nulidad de las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

De acuerdo con estos principios, el Grupo Eiffage Energía Sistemas (en adelante la Empresa) se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en materia de prevención.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

## **2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por acoso sexual, por razón de sexo, razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Asimismo, la Empresa declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la Empresa.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad e integridad moral y su salud no se vea afectada negativamente, la Empresa declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones: discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y en su caso, el régimen disciplinario.

### **3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO**

#### **1. Acoso sexual**

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con

intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

### **Conductas constitutivas de acoso sexual:**

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

### **2. Acoso por razón de sexo.**

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:**

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada se deberá evaluar el impacto de la conducta.

#### **4. ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

##### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

En las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género concurren dos agentes principales como sujetos implicados: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la presencia de testigos, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

#### Acoso por orientación sexual

El acoso por razón de orientación sexual es toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, podrán ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual las conductas que se enumeran a continuación:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno acoso que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

#### Acoso por identidad de género y/o expresión de género

El acoso por identidad de género y/o expresión de género es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, podrán ser constitutivas de acoso por identidad de género y/o expresión de género las siguientes conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual, por razón de sexo y a la LGTBIfobia.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc., y la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como conductas relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres, así como una visión LGTBI fóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Actuaciones de sensibilización, formación, adecuación para la inclusión de la diversidad sexual y de género, además de la expresión de género y características sexuales dirigidas a las personas trabajadoras. Se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa, además de formar en detección y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Fomentar la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la resolución de conflictos de forma pacífica.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante el seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.).
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación

detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas acosadas así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia y /u otros casos de acoso sexual y por razón de sexo, siempre y cuando haya quedado totalmente acreditada la situación de acoso.
- La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## **6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social con la misma vigencia que el plan de igualdad.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO**

### **7.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y de orientación sexual operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe *una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, aplicando las reglas relativa a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero.*

## **7.2 Procedimiento**

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, miembro de la comisión de seguimiento, en el siguiente link [www.eiffageenergiasistemas.com/canal-de-denuncias](http://www.eiffageenergiasistemas.com/canal-de-denuncias), o a través de dirección de correo electrónico [comisioninstructora.EIE.SPAIN@eiffage.com](mailto:comisioninstructora.EIE.SPAIN@eiffage.com).

### **7.2.1 Requisitos de la denuncia**

La denuncia se realizará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

- La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):
- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

### **7.2.2 Comisión instructora**

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada por: dos representantes por parte de la empresa, miembros de la Comisión de seguimiento del Plan y por dos representantes de parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, también miembros de la Comisión de seguimiento.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo o a instancia de parte. En el caso de situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, si la denuncia no ha sido presentada directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabarán información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días naturales a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

### **7.2.3 Procedimiento abreviado:**

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, la Comisión Instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora propondrá a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la comisión instructora elevará su dictamen junto con las medidas correctivas necesarias a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días naturales.

### **7.2.4 Procedimiento formal:**

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora propondrá a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días naturales.

### **Elaboración del informe.**

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso
- Firma de los miembros del comité instructor.

#### **7.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:**

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 15 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la Empresa actúe en consecuencia.

### **8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.**

Finalizado el procedimiento, la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### **Otras consideraciones**

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y

contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y se creará una comisión al efecto para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbido, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe estadístico que recoja el total de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se difundirá respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

## FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

Acoso por razón de orientación sexual

Acoso por identidad de género y/o expresión de género

### PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos

DNI

Puesto de trabajo

Centro de trabajo

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo)

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo)

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

#### **Testigos y/o pruebas:**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ....., solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En .....a ..... de ..... de 20.

Fdo:

Recibí (nombre y DNI)

Nº Expediente:

## **DEFINICIONES**

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

**Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

**Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

**Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

**Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

**Familia LGBTI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**LGBTIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

## **INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS**

### **Responsable del tratamiento de sus datos**

Organización: EIFFAGE ENERGÍA, S.L.U.

CIF: B02272490

Dirección: Ctra. de Mahora, KM 3,200, 02006, Albacete, España

Correo DPO/protección de datos: [lopd.eie.spain@eiffage.com](mailto:lopd.eie.spain@eiffage.com)

### **Finalidad del tratamiento de datos**

Sus datos serán tratados para la gestión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, violencia sexual, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la Organización.

### **Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento**

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

### **Ejercicio de sus derechos**

Tiene derecho a obtener información sobre si EIFFAGE ENERGÍA está tratando datos personales que le conciernen o no y, en tal caso, a ejercer su derecho de acceso a los mismos. Asimismo, usted tiene derecho a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, a solicitar la supresión de los mismos cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. Usted podrá, además, solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente serán conservados por EIFFAGE ENERGÍA para el ejercicio o defensa de las reclamaciones. Finalmente, y en el ejercicio de su derecho a la portabilidad de los datos, usted podrá recibir los datos personales que hubiera proporcionado a EIFFAGE ENERGÍA en un formato estructurado, de uso común y legible por máquina, así como a solicitar que se transmitan a otra entidad Responsable del tratamiento. Podrá ejercer sus derechos mediante un escrito dirigido a la siguiente dirección de correo electrónico [lopd.eie.spain@eiffage.com](mailto:lopd.eie.spain@eiffage.com) (Referencia: “Ejercicio derechos RGPD”) que deberá contener: su nombre y apellidos, petición en que se concreta su solicitud, dirección a efectos de notificaciones, fecha, firma y, en su caso, documentos acreditativos de la petición que formula.

### **Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.**

No se realizan comunicaciones con respuesta automática.

### **Tiempo de conservación de sus datos personales**

Los datos facilitados que deriven en una investigación se conservarán durante un plazo máximo de tres meses desde que se produjo la comunicación si los hechos no hubieran sido probados y siempre que no resulten necesarios para otras finalidades o a efectos probatorios, en cuyo caso serán conservados en tanto sea necesario para el ejercicio por parte de la Organización de sus derechos ante los tribunales de justicia. Para la supresión de los datos se aplicarán las medidas de seguridad que resulten necesarias para garantizar la amonificación de los datos o la destrucción total de los mismos.

### **Destinatarios de sus datos**

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento a la Organización y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.