

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12763 *Resolución de 11 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del grupo Eiffage Infraestructuras.*

Visto el texto del Plan de igualdad del grupo Eiffage Infraestructuras (código de acuerdo n.º 90100123112015), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección del citado grupo empresarial, en su representación, y de otra, por los comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de noviembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS

Exposición de motivos

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

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

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

El Grupo Eiffage Infraestructuras engloba a efectos del presente Plan de Igualdad a todas las empresas que forman parte del mismo, todo ello, con independencia de que algunas de sus empresas, no se encuentren legalmente obligadas a la constitución de un Plan de Igualdad por no alcanzar el número de empleados requeridos para ello.

El presente Plan de Igualdad se extenderá igualmente a las empresas filiales que tenga una participación superior al 50% del capital; que se encuadren dentro de dicha actividad. Todo ello con independencia de que dichas empresas tengan menos de 250 trabajadores/as y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio.

Se incorpora como anexo I, la relación de centros de trabajo a los que les resulta de aplicación el presente plan, en el momento de la firma del mismo.

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

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

Diagnóstico de situación

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, se ha preparado un Diagnóstico de Situación de las compañías con datos a 31 de diciembre de 2014, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de obtener la información necesaria sobre la situación real de la plantilla.

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

En este sentido en el Diagnóstico previo se ha puesto de manifiesto que la disparidad en cuanto al número y la distribución de hombres y mujeres existente en la plantilla nace de la escasez de candidaturas presentadas a algunos de los puestos de trabajo. Esta situación se atenúa en áreas no ligadas directamente al ámbito de Operaciones, como son los Departamentos de Servicios Centrales y Servicios Administrativos.

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

El diagnóstico previo realizado ha puesto de manifiesto el compromiso de Eiffage Infraestructuras con la formación de sus trabajadores y trabajadoras, por cuanto imparte diferentes cursos: presenciales, tanto internos como externos, con un elevado índice de participación. La evolución de la formación en Eiffage Infraestructuras, denota una ausencia total de discriminación respecto a género.

Los derechos de conciliación son los establecidos en los distintos Convenios de Aplicación. Se observa una clara diferencia en cuanto a que el ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral lo llevan a cabo las mujeres, salvo aquellos que solo pueden disfrutar los padres.

En cuanto a la promoción, se estudia la opción de promoción en cada proceso de selección abierto por las compañías, de manera, que previo al inicio de cualquier proceso de selección externa para cubrir posibles vacantes, se analizan las posibilidades internas como alternativa prioritaria, esto, de acuerdo con el propio procedimiento PE-RRHH-01.01 de Selección de Personal del Grupo Eiffage Infraestructuras, donde se incluye como una de las responsabilidades del Departamento de Recursos Humanos la búsqueda de alternativas a los procesos de selección de personal.

Vinculado a los resultados del diagnóstico inicial en lo referente a formación se pone de manifiesto que pese a la predisposición en formarse y en adquirir nuevos conocimientos por parte de las trabajadoras, se observa que no se ha visto reflejado en que las trabajadoras promocionen internamente en la empresa, hacia puestos de mayor remuneración o responsabilidad.

En la actualidad no existe un protocolo para la prevención y actuación frente al del acoso. Hay que destacar, que al no haber existido un protocolo formal de y actuación frente al acoso, no se puede afirmar que no existan más casos de los detectados que no hayan sido puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa. La Empresa ha actuado con firmeza para corregir, sancionar y evitar la repetición de cualquier conducta que pudiera encuadrarse dentro de la figura del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Desde Eiffage Infraestructuras se reconoce la violencia de género como un problema social y por ello articulará medidas tendentes a prevenir y actuar ante este tipo de conductas.

Dentro del proceso de mejora continua que este Grupo Empresarial pretende, se llevarán a cabo una serie de medidas y acciones tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; con el fin de alcanzar los objetivos fijados en el propio Plan, tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Conforme a la LOI y de acuerdo con el compromiso de Eiffage Infraestructuras de poner en marcha este Plan de Igualdad. Se regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad en anexo III.

Plan de igualdad

A. *Ámbito de aplicación*

Este primer Plan de Igualdad resulta aplicable a todas las Empresas del Grupo Eiffage Infraestructuras, y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de otras acciones o medidas específicas que se deberán adoptar en centros o unidades concretas, para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria. Los centros de trabajo afectados por este Plan quedan enumerados en el anexo I.

De acuerdo con los resultados obtenidos del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Eiffage Infraestructuras, se estructura en 8 áreas de actuación.

Para cada uno de éstos se describen:

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

B. *Vigencia*

Este Plan de Igualdad es variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se ajustaran a las necesidades detectadas en las empresas en materia de Igualdad de Oportunidades. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día de la firma, 15 de julio de 2015 hasta el 15 de julio de 2019.

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

C. Áreas

1. Empleo.

Acceso al empleo. Selección. Estabilidad en el empleo.

1.1 Objetivo:

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

1.1.1 Acciones:

1.1.1.1 Las ofertas, tanto internas como externas, se seguirán redactando de manera que no se mencionen implícita o explícitamente el requisito del sexo del posible candidato o candidata, utilizando un lenguaje y tratamiento de imagen no sexista y que no se haga referencia a cuestiones de ámbito privado, sino sólo a cuestiones relevantes y necesarias para el puesto de trabajo. Se establecerá un registro de los procesos de selección abiertos para proceder a la cobertura de vacantes, para poder conocer las acciones puestas en marcha para garantizar la no discriminación de las candidaturas por razón de sexo. Este registro estará a disposición del Comité de Igualdad.

1.1.2 Indicadores:

1.1.2.1 En las reuniones semestrales y como parte del contenido del informe de situación, será presentado por la Dirección de Recursos Humanos, las conclusiones derivadas del Registro de procesos de selección abiertos durante el periodo.

1.1.2.2 Porcentaje de mujeres presentes en cada uno de los niveles por ejemplo en cada puesto de trabajo donde tiene presencia.

1.1.2.3 Para cada puesto de trabajo ofertado se indicarán el número y porcentajes de ofertas tanto externas como internas.

1.2 Objetivo:

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

1.2.1 Acciones:

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

- Competencias técnicas.
- Competencias orientadas a la gestión.
- Competencias necesarias para el correcto desempeño del puesto.

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

1.2.1.3 Comunicación directa a las personas responsables intervinientes en los procesos de selección de la guía de entrevistas.

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

1.2.1.5 Para garantizar la igualdad de trato en el acceso a cubrir los puestos de trabajo, se abrirá un canal de comunicación directo entre la Comisión de Igualdad y las personas que optan a los puestos de trabajo, bien sean promociones internas o candidaturas externas, con el fin de detectar posibles comportamientos, vocabulario, preguntas o cuestiones planteadas por las personas implicadas en la selección de personal que pudieran calificarse de tipo sexista o discriminatorio, o así pudieran ser percibidas por las personas entrevistadas, con el fin de poder formar e informar a los participantes en la selección de personal y modificar dicha situación en el caso de producirse. Se acordará en la Comisión de Igualdad un cuestionario sencillo a cumplimentar por las personas entrevistadas, bien hayan sido contratadas o no.

1.2.1.6 Siempre que exista igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del puesto de trabajo y/o nivel de responsabilidad dentro de la empresa.

1.2.1.7 Favorecer acuerdos de colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades y otros Centros Académicos en las diferentes localidades donde Eiffage Infraestructuras tiene Delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación acorde a los puestos que se requieren en las empresas.

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

1.2.2 Indicadores:

1.2.2.1 En las reuniones semestrales y como parte del contenido del informe de situación, serán revisados los datos correspondientes para la verificación de los compromisos descritos en el capítulo de acciones definido anteriormente. La Dirección de Recursos Humanos, deberá diseñar guía de entrevistas antes del mes de octubre 2015. La Comisión de Igualdad, deberá diseñar el cuestionario antes del mes de octubre 2015.

1.2.2.2 Presencia de la mujer en departamentos masculinizados: Evolución del porcentaje de mujeres presentes respecto de cada categoría/departamento de áreas de la empresa.

1.2.2.3 Igualdad de trato en las entrevistas de trabajo y procesos de selección: Porcentaje de participación, y valoración de la puntuación obtenida por los candidatos en base al cuestionario facilitado tras el proceso de selección a los candidatos entrevistados. Los datos se desglosarán por género.

1.2.2.4 Conversión jornadas parciales a jornadas partidas: Porcentaje y número de contratos a tiempo parcial convertidos a jornada completa fruto de las medidas de conciliación del empleo y la vida personal.

1.2.2.5 Números de contratos realizados en cada uno de los niveles jerárquicos desagregado por sexo y categorías.

1.2.2.6 Número de acuerdos de colaboración realizados con los distintos organismos indicando el tipo de acuerdo suscrito.

2. Clasificación profesional y promoción.

2.1 Objetivo:

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 y puestos donde la mujer se encuentre menos representada contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de las empresas.

2.1.1 Acciones:

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

2.1.1.2 Eiffage Infraestructuras implantará un sistema para el desarrollo de la carrera profesional de la plantilla, basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación. Dicho sistema contará con las herramientas necesarias y potenciará el uso de criterios objetivos en las promociones.

2.1.1.3 Se eliminará cualquier práctica que pudiera dificultar el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad, garantizando que toda promoción reconocida por Eiffage Infraestructuras obedecerá a parámetros de rendimiento y aportación profesional.

- Entregar a cada trabajador o trabajadora por escrito la descripción de su puesto de trabajo con indicación de sus funciones y responsabilidades establecidas en el Manual de Organización existente en la empresa.

- Potenciar la participación de las mujeres en la formación ligada a promoción.

- Mantener la política de que los procesos de promoción profesional estén vinculados a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.

- Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supondrán un impedimento o impacto negativo para el desarrollo y promoción profesional.

La empresa incluirá en el programa de planificación de Recursos Humanos, mecanismos para garantizar la no discriminación por razón de sexo en la inclusión de candidatos o candidatas de alto potencial para desarrollo de futuros directivos.

2.1.1.4 Establecer un procedimiento de Promoción Directa consistente en, que cuando exista una vacante para cubrir un puesto de trabajo se informe de la oferta al personal interno, con objeto de cubrir la misma con personal en plantilla, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en el perfil del puesto de trabajo.

2.1.2 Indicadores:

2.1.2.1 En las reuniones semestrales, la Dirección de Recursos Humanos, presentará un informe con los resultados correspondientes a las acciones llevadas a cabo para la consecución del objetivo con los siguientes datos:

- Número y porcentajes de personas promocionadas segregado por género y puestos de trabajo a los que han accedido.

- Número total y porcentaje de personas que hayan accedido a la formación ligada a la promoción segregada por género.

- Número y porcentajes de personas que estando en uso de las medidas de conciliación, han accedido a la formación para promocionar.

2.1.2.2 Acceso de la mujer a puestos de responsabilidad: Evolución del porcentaje de mujeres indicando el número de personas presentes en puestos de mando o responsabilidad, segregado por sexo, en cada departamento o nivel jerárquico de la empresa (Comité de dirección, jefes de departamento, directores de delegación, etc.)

3. Formación.

3.1 Objetivo:

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

3.1.1 Acciones:

3.1.1.1 Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación continua.

3.1.1.2 Dar prioridad a las mujeres en la participación y realización en aquellas acciones formativas destinadas a ocupar puestos masculinizados.

3.1.1.3 Con el objeto de facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras que se hayan ausentado de las empresas con motivo del ejercicio de

derechos de conciliación, se les convocará a todas aquellas acciones formativas de reciclaje necesarias para desempeñar su puesto tras su reincorporación.

3.1.1.4 Se impartirán aquellas acciones formativas que por motivos de conciliación no se hayan podido desarrollar y que estuvieran orientadas a funciones o puestos equivalentes a los que se ocupa o bien a aquellos que van ligados directamente a la promoción.

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

3.1.1.6 En las Evaluaciones del Desempeño que realice la empresa, insertar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las mujeres.

3.1.2 Indicadores:

3.1.2.1 En las reuniones semestrales, la Dirección de Recursos Humanos, presentará un informe con los resultados correspondientes a las acciones llevadas a cabo para la consecución del objetivo.

3.1.2.2 Porcentaje del importe económico total invertido a Formación para la promoción en el puesto de trabajo, destinado a trabajadoras respecto del destinado a trabajadores, con indicación del número y porcentaje de personas que han accedido a Formación para la promoción dentro de la empresa segregado por género.

3.1.2.3 Número y porcentaje cursos rechazados por las plantilla, motivos de conciliación (incompatibilidad de horarios para su impartición o disposición de tiempo suficiente para desarrollar el curso). Datos segregados por género.

3.2 Objetivo:

Sensibilizar a la plantilla de Eiffage Infraestructuras en Igualdad.

3.2.1 Acciones:

3.2.1.1 Crear acciones formativas que se desarrollen preferentemente dentro del horario laboral, específicas para las trabajadoras, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos en los que no están presentes o que están sub representadas.

3.2.1.2 Incorporación de un programa de formación en el Plan Anual de Formación de Eiffage Infraestructuras en Cultura, Diversificación y Conciliación, que incluya contenidos sobre la Ley de Igualdad.

3.2.1.3 Se impartirá formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección, a los responsables de la gestión de los RR.HH., y a toda la cadena de mando.

3.2.1.4 Se incluirá en el Plan Anual de Formación, cursos dirigidos a sensibilizar a todo el personal sobre la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación y su aplicación práctica en el desarrollo de la carrera profesional, en base al siguiente planning:

- 1.^a fase: Impartir formación en materia de igualdad a toda la representación legal de los trabajadores de Eiffage.

Con anterioridad al inicio de esta formación, se enviará a los Directores y Delegados de Eiffage Infraestructuras el contenido de dicha formación, así como la planificación de la misma y convocatoria para, que asistan junto a la representación legal de su centros/s a la sesión formativa, al menos el 80% de los directivos, y mandos intermedios hasta el nivel de Jefe.

- 2.^a fase: Una vez terminada la fase anterior, se procederá a formar al resto de la plantilla.

3.2.2 Indicadores:

3.2.2.1 En las reuniones semestrales, la Dirección de Recursos Humanos, presentará un informe con los resultados correspondientes a las acciones llevadas a cabo para la consecución del objetivo. La formación prevista para 1.^a fase será impartida antes de

noviembre 2015, mientras que la formación prevista para la 2.ª fase será llevada a cabo durante el primer trimestre del año 2016.

3.2.2.2 Número y porcentaje de plantilla que ha recibido formación en Igualdad, y su desglose por: Comité de dirección, Directores, Jefes, Personal con personal a su cargo, representación de los trabajadores y resto de plantilla.

4. Política retributiva.

4.1 Objetivo:

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

4.1.1 Acciones:

4.1.1.1 Establecer una clara y transparente vinculación entre el desempeño de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras y su retribución (en cualquiera de sus elementos), sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo.

4.1.1.2 Establecer una metodología para garantizar la transparencia y objetividad en la asignación salarios variables, vinculada a la consecución de objetivos y asignación de responsabilidades específicas supletorias en cada puesto de trabajo.

4.1.1.3 En base a la unificación de clasificación de puestos de trabajo se realizará un seguimiento y análisis de la equidad retributiva por razón de sexo, en aquellos puestos de trabajos donde hay presencia de trabajadoras.

4.1.2 Indicadores:

4.1.2.1 En la primera reunión semestral de cada año, la Dirección de Recursos Humanos, presentará un informe a la Comisión de Seguimiento, donde se analizará la evolución salarial de los colectivos de mujeres y hombres, en los puestos de trabajo donde confluyeran ambos sexos.

4.1.2.2 Implantación de salarios basados en responsabilidades y cumplimientos de objetivos: número y porcentaje de puestos de trabajo que tienen definidos objetivos y/o responsabilidades vinculados a una retribución y que han sido comunicados a los trabajadores y trabajadoras.

4.1.2.3 Desviación salarial. Diferencia salarial en porcentaje de la mujer respecto del hombre en un mismo puesto de trabajo.

5. Medidas de conciliación.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

5.1 Objetivo:

Garantizar la información y aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

5.1.1 Acciones:

5.1.1.1 Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

5.1.1.2 Promover medidas encaminadas a la implantación de medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, jornada continua implantada, horario flexible, teletrabajo, u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos en todos los centros de trabajo encaminadas a facilitar que las personas que han optado por jornadas de tiempo parcial puedan disponer de jornadas completas al facilitarse y flexibilizarse los horarios de trabajo.

5.1.1.3 Redactar y difundir entre todos los trabajadores y las trabajadoras tanto los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional recogidos en nuestra legislación como los que traen causa de mejoras desarrolladas a través del presente Plan de Igualdad, así como el procedimiento para solicitarlos, que resulte aplicable a todos los centros de trabajo de Eiffage Infraestructuras y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo con medidas o acciones más específicas.

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

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

5.1.1.6 Se posibilitará el cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad, esto, siempre que resultare posible en función de las posibilidades que permita la estructura organizativa y que el empleado solicitante reúna el perfil técnico y profesional que requiera el puesto solicitado.

5.1.1.7 Se garantizará la adecuación de los puestos de trabajo en caso de embarazo o lactancia, estableciéndose las medidas necesarias para detectar y en su caso corregir cualquier riesgo para la salud de las trabajadoras y en caso de que no sea posible, articular el mecanismo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantizándose en todo caso la retribución de origen y su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

5.1.1.9 Disfrute del permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. La duración del permiso de paternidad será de 20 días en los supuestos de familias numerosas.

5.1.1.10 En todo caso, el Grupo Eiffage Infraestructuras garantizará que el disfrute de las medidas para la conciliación no frenará el desarrollo profesional ni las posibilidades de promoción interna.

5.1.1.11 Lactancia: Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellas el trabajador o trabajadora con arreglo a sus necesidades, pudiendo también dividirlo en dos fracciones o reducir su jornada en una hora diaria. Este derecho podrá solicitarlo el padre o la madre y será de una hora pudiendo acumularlo en 12 jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario.

5.1.2 Indicadores:

5.1.2.1 Todas las acciones previstas para la información y difusión descritas en este capítulo dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, serán puestas en marcha durante el segundo

semestre de 2016. En cuanto a la verificación y seguimiento del resto de acciones, serán analizadas durante las reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad.

5.1.2.2 Número y porcentaje de trabajadores y trabajadoras que ejercen sus derechos en materia de conciliación: permisos de paternidad, lactancia, jornadas reducidas y demás permisos específicos a los que ambos sexos tienen derecho.

5.1.2.3 Flexibilización de tiempo de trabajo y jornada:

- Porcentaje de centros de trabajo donde se ha implantado la flexibilidad de jornada y porcentaje de plantilla respecto al total que engloba dichos centros de trabajo.
- Porcentaje de centros de trabajo donde se ha implantado la opción del teletrabajo y porcentaje de la plantilla total incluida.

6. Comunicación.

6.1 Objetivo:

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

6.1.1 Acciones:

6.1.1.1 Implantar un sistema de Comunicación específico, dirigido a toda la plantilla, en el tema de la Igualdad y comunicar periódicamente los avances del Plan. Dicho sistema se integrará en el Plan de Comunicación de la Empresa.

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

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

6.1.1.4 Habilitar un apartado especial dentro de la Intranet Corporativa destinada a difundir las políticas, procedimiento y protocolos dirigidos a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres dentro del seno de las Empresas del Grupo Eiffage Infraestructuras.

6.1.1.5 Implantar un sistema de verificación bianual, en todos los centros de trabajo a fin de comprobar que la información de los avances del plan, medidas implantadas, derechos y forma de acceder a ellos y facilidad de su disfrute llega y se implanta de forma efectiva a los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

6.1.1.6 Mediante un folleto de comunicación interna, la empresa publicitará su compromiso en la garantía del respeto a la igualdad y no discriminación en las políticas de contratación y en la modalidad contractual y clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

6.1.1.7 Se realizarán campañas de comunicación, generales y específicas en aquellos centros que tengan unas condiciones particulares.

6.1.1.8 Difusión e información del Plan de Igualdad y el protocolo de Prevención y Actuación en caso de Acoso a toda la plantilla así como a las nuevas incorporaciones.

6.1.2 Indicadores:

6.1.2.1 Todas las acciones de Comunicación descritas en este capítulo, serán puestas en vigor durante el segundo semestre del año 2015.

6.1.2.2 Número de comunicaciones en materia de igualdad realizadas a toda a toda la plantilla especificando: comunicaciones generales sobre información y derechos de igualdad, de las comunicaciones sobre el estado de los indicadores y derechos o medidas de igualdad específicas en la empresa.

7. Prevención y actuación en casos de acoso.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad manifiestan expresamente su rechazo más absoluto a los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso moral

o mobbing y acoso por razón de sexo, y asumen el compromiso de establecer las medidas pertinentes para evitar, prevenir y resolver tales conductas en el caso de que se produzcan.

7.1 Objetivo:

Implantación del protocolo de Prevención y actuación del Acoso Sexual, Acoso Moral o Mobbing o por Razón de Sexo.

7.1.1 Acciones:

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

7.1.1.2 El Protocolo para la Prevención del Acoso forma parte inseparable de este Plan de Igualdad.

7.1.1.3 Implantar un sistema de Comunicación específico dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing, garantizando la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- Información a toda la plantilla.
- Publicación en la intranet y tableros de anuncios.
- Distribución a los Representantes de los Trabajadores.
- Inclusión del protocolo como Anexo II del Plan de Igualdad.

7.1.1.4 Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

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

7.1.1.6 Facilitar información especializada mediante charlas a toda la plantilla en materia de acoso sexual, acoso moral o «mobbing» y/o por razón de sexo, para que toda la plantilla pueda conocer e identificar que comportamientos y actuaciones pueden ser catalogados como acoso y prevenir de este modo que se incurra involuntariamente en ellos. La información a los trabajadores permitirá que estos comportamientos puedan ser identificados, apercibidos y denunciados en caso necesario por cualquier trabajador o trabajadora, sea ella o no la persona objeto de dicho acoso.

7.1.2 Indicadores:

7.1.2.1 De forma inmediata, el protocolo de actuación para la tramitación de denuncias o quejas efectuadas por los trabajadores y trabajadoras, será difundido desde el momento de aprobación del presente plan de igualdad. Durante las reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad, se revisarán las posibles incidencias que se hubieran producido durante el periodo. Respecto a todas las medidas de información, difusión y formación previstas en este capítulo estarán puestas en marcha antes del segundo trimestre del año 2016.

7.1.2.2 Formación y sensibilización en prevención del acoso sexual, moral o «mobbing» por razón de sexo:

- Número de acciones formativas desarrolladas.
- Número y porcentaje de plantilla que ha recibido formación prevención de acoso sexual, acoso moral o «mobbing» por razón de sexo y su desglose por: Comité de dirección, Directores, Jefes, Personal con personal a su cargo, representación de los trabajadores y resto de plantilla.

7.1.2.3 Implantación del sistema de comunicación para denuncias por motivo de acoso y grado de sensibilización de la plantilla.

- Número de comunicaciones o denuncias recibidas por el Comité de Igualdad.
- Total de denuncias recibidas por el Comité Instructor y resultados de las mismas con indicación del:

- Porcentaje de casos que por mediación del Comité de Instructor han sido resueltos sin requerir medidas alternativas (sanciones, cambios de puesto, etc.).

- Porcentaje de casos de gravedad suficiente para ejecutar sanciones o medidas compensatorias o de protección a la persona afectada.

8. Garantía para las víctimas de violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre los trabajadores por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellos por relaciones similares de afectividad.

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

Cualquier trabajador de Eiffage Infraestructuras, víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

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

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

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

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

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

- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora o trabajador a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los Servicios Sociales de Atención o los Servicios de Salud.

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

8.1 Objetivo:

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de los trabajadores víctimas de violencia de género.

8.1.1 Acciones:

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

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

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

8.1.1.4 En el supuesto de que los trabajadores, víctimas de violencia de género, se vean obligados a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, el Grupo Eiffage Infraestructuras facilitará, 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 los trabajadores se encuentran en una situación de necesidad.

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

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

8.1.1.7 Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.

8.1.2 Indicadores:

8.1.2.1 En las reuniones semestrales, la Dirección de Recursos Humanos, presentará un informe con los resultados correspondientes a las acciones llevadas a cabo para la consecución del objetivo y los casos existentes sobre violencia de género al Comité de Igualdad.

8.1.2.2 Prevención y protección sobre violencia de género:

- Número de solicitudes al Comité de Igualdad que reclamen los derechos, previamente informados y determinados en las acciones de este objetivo.
- Porcentaje de concesión de las medidas solicitadas por los trabajadores afectados y plazo de resolución.

ANEXO I

Centros de trabajo afectados por el Plan de igualdad de Eiffage Infraestructuras

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

Comunidad autónoma	Provincia	Localidad	Empresas que concurren en el lugar
Andalucía.	Almería.	Almería.	Eiffage Infraestructuras.
Andalucía.	Cádiz.	Cádiz.	Eiffage Infraestructuras.
Andalucía.	Córdoba.	Córdoba.	Eiffage Infraestructuras. Mebisa.
Andalucía.	Granada.	Granada.	Eiffage Infraestructuras.
Andalucía.	Huelva.	Huelva.	Eiffage Infraestructuras.
Andalucía.	Málaga.	Málaga.	Eiffage Infraestructuras. Masfalt.
Andalucía.	Sevilla.	Dos Hermanas.	Eiffage Infraestructuras. Ei Mobile.
Castilla La Mancha.	Albacete.	Albacete.	Eiffage Infraestructuras.
Castilla La Mancha.	Albacete.	Almansa (Albacete).	Aglomerados Albacete.
Castilla La Mancha.	Toledo.	Camuñas.	Eiffage Infraestructuras. Contratas y Aglomerados Las Cabezuelas.
Castilla León.	Ávila.	Solosancho.	Obras y Servicios Sgasa.
Castilla León.	Segovia.	Segovia.	Obras y Servicios Sgasa.

Comunidad autónoma	Provincia	Localidad	Empresas que concurren en el lugar
Cataluña.	Barcelona.	Sant Boi de Llobregat.	Eiffage Infraestructuras.
Cataluña.	Tarragona.	Valls.	Eiffage Infraestructuras.
Comunidad de Madrid.	Madrid.	Orusco de Tajuña.	Extracción de Áridos Sierra Negra.
Comunidad de Madrid.	Madrid.	Ciempozuelos.	Eiffage Infraestructuras, Extracción de Áridos Sierra Negra.
Comunidad de Madrid.	Madrid.	Madrid.	Eiffage Infraestructuras. Asfaltos de Madrid.
Comunidad Valenciana.	Alicante.	Alicante.	Aglomerados Los Serranos. Extracción de Áridos Sierra Negra. Serrano Aznar Obras Públicas. Hormigones y Morteros Los Serranos. Idh. Contratas y Aglomerados Las Cabezuelas. Ei Mobile. Faber Viam. Eiffage Infraestructuras.
Comunidad Valenciana.	Castellón.	Castellón.	Idh.
Comunidad Valenciana.	Valencia.	Valencia.	Aglomerados Los Serranos. Serrano Aznar Obras Públicas. Hormigones y Morteros Serranos. Hormigones Los Serranos. Idh. Contratas y Aglomerados Las Cabezuelas. Áridos Buñol.
Murcia.	Murcia.	Murcia.	Aglomerados Los Serranos. Extracción de Áridos Sierra Negra. Serrano Aznar Obras Públicas. Hormigones y Morteros Serrano. Hormigones Los Serranos. Idh.

ANEXO II

Protocolo para la prevención de acoso sexual o por razón de sexo

1. Introducción.

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

El Grupo Eiffage Infraestructuras mediante el presente Protocolo se compromete a prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas, contrarias a la dignidad y valores de la persona.

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

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

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

2. Definiciones.

2.1 Acoso sexual:

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

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

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros, clientes o proveedores y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

2.2 Acoso por razón de sexo:

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

2.3 Acoso laboral, moral o «mobbing»:

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

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

3. Principios y objetivo del procedimiento de actuación.

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

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

3.1 Procedimiento abreviado.

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

Las denuncias por acoso se formularán ante la Dirección de RR.HH., o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, de manera formal y por escrito de la siguiente manera:

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

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

En el supuesto de que la denuncia se realizara por escrito se podrá remitir por correo ordinario a Polígono Industrial de Vicálvaro, C/ Mir, s/n, CP 28052 de Madrid, Comisión de Igualdad o bien por correo electrónico a la dirección de email: comiteinstructor@infraestructuras.eiffage.es. Solamente tendrá acceso a este correo el Comité Instructor.

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

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

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

3.2 Procedimiento formal.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Información y denuncia.
- Desarrollo de la investigación.
- Elaboración del Informe.

3.2.1 Información y denuncia.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento del Comité Instructor a través de los canales que a continuación se detallan:

- La denuncia será por escrito y se podrá dirigir a la Dirección de RRHH o a la Comité Instructor o a través de la Representación Legal de los Trabajadores.
- La denuncia también puede realizarse firmada a través de correo ordinario o correo electrónico a la dirección recogida para el procedimiento abreviado. La persona se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias para el correcto análisis y valoración de los hechos:

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

3.2.2 Desarrollo de la investigación.

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

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

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

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán estar acompañadas por un miembro de comisión de seguimiento del plan o de la RLT.

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

3.2.3 Elaboración del Informe.

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

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

3.2.4 Resolución de la denuncia.

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

- La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado, lo que dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una Sanción por falta grave o muy grave.
- El que no haya indicios racionales de que se esté ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de presunta falta laboral de otra índole.
- Este hecho se pondrá en conocimiento de la Dirección de RR.HH., al objeto de que este incoe el preceptivo expediente disciplinario y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente.
- Que del resultado del expediente se constatará, la no existencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como una conducta de acoso, y no se adopten, por tanto medidas disciplinarias. En ningún caso se podrá sancionar la parte denunciante, o personas que hayan intervenido en el proceso.

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

ANEXO III

Composición y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

1. Composición.

La Comisión de Igualdad estará compuesta de forma paritaria por 8 representantes, 4 en representación de la Dirección de la Empresa y 4 en representación de la parte Social.

2. Funcionamiento de la comisión de igualdad.

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

Reuniones. La CI se podrá reunir:

- De forma ordinaria dos veces al año.
- De forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 15 días laborales.
 - En todo caso, con carácter semestral para elaborar un Informe de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las Políticas de Igualdad. Este informe será expuesto por parte de Director de Recursos Humanos al Comité de Dirección.
 - La Comisión de Igualdad podrá reunirse cuando así sea solicitado tanto por parte de los miembros de dicha Comisión representantes de los trabajadores o los miembros representantes de la Dirección de la Empresa.
 - La Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Actuaciones.

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

Funciones.

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

- En el primer trimestre del año se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad, que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
 - Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
 - Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad. Y difusión mediante un resumen anual del avance de todos los indicadores del plan de igualdad entre la plantilla.
 - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
 - Seguimiento de los informes emitidos por el Comité Instructor y de las actuaciones derivadas de dichos informes.

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

En Madrid a 15 de julio de 2015, se procede, tras reunión mantenida por los miembros de la CI y Asesores, a la firma del Plan de Igualdad del Grupo Eiffage Infraestructuras.

Firma de los miembros de la Comisión de Igualdad:

Rafael Álvaro Páez.
Aurora Gallardo Rayado.
M.^a Carmen Molina Cartagena.
Carolina Ponce Alberola.
Carlos Hernández Carrilero.
María Elena Hidalgo Pérez.
Ana Isabel Márquez López.
F. Javier Sotillo Vaquerizo.

Firma de los asesores sindicales:

Dionisia Muñoz Morales.
Palmira Maya Domingo.