

groupe
elecnor



Plan d'égalité



INDEX

Introduction	3
Domaines de travail	6
Processus de recrutement et d'embauche	6
Classification professionnelle	7
Formation	8
Promotion professionnelle	9
Conditions de travail	10
Conciliation de la vie professionnelle et personnelle	11
Sous-représentation féminine	12
Rémunérations	13
Améliorations de la protection professionnelle et sociale	14
Communication	16
Définitions des termes recueillis dans le Plan d'égalité	17

Introduction

L'article 14 de la Constitution espagnole proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination en raison du sexe et assigne aux pouvoirs publics l'obligation de promouvoir les conditions nécessaires afin que l'égalité soit effective.

Dans le but de garantir et pérenniser le respect de ce principe juridique universel la Loi organique espagnole pour l'égalité effective des femmes et des hommes du 22 mars 2007 a été promulguée, son objet étant le suivant : « rendre effectif le principe d'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, notamment au moyen de l'élimination de la discrimination des femmes dans le domaine que ce soit de la vie et, en particulier, dans les sphères politique, civile et professionnelle. »

Cette norme a par la suite été complétée par le Décret-loi royal 6/2019, du 1er mars 2019, sur les mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi, lequel énonce en matière d'égalité de nouvelles exigences légales destinées aux entreprises.

Il a ainsi été établi, entre autres questions, que les entreprises de plus de 50 travailleurs sont tenues de recueillir dans un Plan d'égalité les mesures visant à éviter un quelconque type de discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes, alors qu'auparavant cette exigence n'était applicable qu'aux entreprises de plus de 250 travailleurs.

L'engagement du Groupe Elecnor avec l'égalité et la non-discrimination était en tout état de cause déjà recueilli dans ses principes spécifiques d'action en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Le Groupe Elecnor a en effet pris part en 2018 au projet de label « Égalité dans l'entreprise », en collaboration avec le ministère espagnol de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, dont le but est de promouvoir une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les entreprises.

Le Conseil d'administration du Groupe Elecnor reconnaît également comme l'un de ses objectifs stratégiques le développement de relations professionnelles basées sur l'égalité des chances, la non-discrimination et le respect de la diversité.



Contexte, taux d'emploi des femmes sur le marché du travail en Espagne

Par branche d'activité

Sur le total des femmes employées en 2020 le pourcentage le plus élevé de participation (17,0 %) par branche d'activité économique est celui de l'activité de commerce de gros et de détail.

En seconde position (15,4 %) l'on trouve la branche correspondant aux activités sanitaires et de services sociaux, tandis que la troisième position est occupée par l'activité d'éducation (9,9 %).

Les pourcentages d'activité féminine les plus faibles sont ceux des branches suivantes :

- Industries extractives, avec 0,1 % de femmes employées.
- Fourniture d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, avec 0,3 % de femmes employées.
- Fourniture d'eau, activités d'assainissement, gestion des déchets et décontamination (0,3 % de femmes employées).

En 2014, au sein de l'UE-28, 85,3 % du total des femmes employées l'étaient dans le secteur services, 10,9 % dans le secteur industriel et 3,8 % dans le secteur agricole.

En Espagne, durant cette même année, 90,3 % des femmes employées travaillaient dans le secteur services, 7,6 % dans le secteur industriel et 2,1 % dans le secteur agricole.

Selon le type d'emploi

En 2020, le pourcentage le plus élevé (27,6 %) sur le total des femmes employées était celui du type 5. Travailleurs des services de restauration, à la personne, de protection et vendeurs.

En seconde position (23,9 %), celui du type 2. Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles, et en troisième position (15,5 %), celui du type 4. Employés comptables, administratifs et autres employés de bureau.

Les pourcentages les plus faibles étaient ceux du type 0. Emplois militaires (0,1%), et ceux du type 6. Travailleurs qualifiés dans le secteur agricole, de l'élevage, forestier et de la pêche (0,9 %).

Selon la situation professionnelle

En 2020, le pourcentage le plus élevé de travailleuses était celui des femmes salariées (87,8 %), parmi lesquelles 66,7 % étaient des salariées du secteur privé. Les travailleuses indépendantes représentaient 12,1 %, parmi lesquelles 8,6 % étaient des entrepreneuses sans salariés ou exerçaient des professions libérales ; 3,0 % étaient des employeuses ; 0,4 % apportaient leur aide à l'entreprise ou l'affaire familiale, et 0,1 % étaient membres de coopératives.

Par type de poste de travail

En 2020, 75,1 % des travailleuses étaient des employées (avec des chefs et sans subalternes) ; 8,0 % exerçaient des professions libérales (sans chefs ni subalternes). Le pourcentage de cadres intermédiaires était de 6,5 % ; celui de responsables, cheffes d'atelier ou de bureau, contremaîtres ou similaires, de 4,9 % ; de directrices de petite entreprise, département ou succursale, de 4,4 % . Le pourcentage de directrices de grande ou moyenne entreprises était de 0,4 %.

Atouts et faiblesses au sein du Groupe Elecnor

Il convient, avant d'aborder chacun des points du Plan d'égalité, de se pencher sur les faiblesses et les atouts de l'entreprise dans ce domaine. Les études qui à cet égard ont été menées au sein du Groupe Elecnor depuis l'année 2013 ont apporté des données qui nous permettent de mieux discerner la réalité de l'entreprise en cette matière. Le Groupe Elecnor pourra ainsi mettre en place des actions dont les chances de succès en seront tout autant accrues.

Le tableau suivant recueille les atouts et faiblesses de l'entreprise selon différentes variables, en prenant comme référence l'écart entre les sexes dans le Groupe Elecnor (différence en points de pourcentage entre la participation des femmes et des hommes) :

VARIABLE	FAIBLESSES	ATOUPS
Activité 	<p>Elecnor opère dans l'une des branches d'activité où les pourcentages de présence féminine sont les plus faibles (0,3 % en 2020).</p>	<p>Toutefois, durant l'année 2016 la présence des femmes dans le Groupe Elecnor s'élevait à 12,42 %. Cela dépasse clairement le pourcentage de leur présence dans ce secteur.</p>
Poste de travail 	<p>Sur le marché de l'emploi de l'année 2020 les femmes étaient à 75 % des employées, c'est-à-dire, elles faisaient partie des effectifs avec des chefs et sans subalternes.</p>	<p>Dans le Groupe Elecnor, 62,23 % des femmes sont des cadres intermédiaires ou occupent un poste supérieur.</p>
Formation 	<p>En Espagne, durant l'année 2017 le taux parmi les hommes de diplômés en sciences, mathématiques, ingénierie, industrie, informatique, construction par 1 000 habitants d'un âge compris entre 20-29 ans était de 30,4 ‰, et de 13,1 ‰ parmi les femmes.</p>	<p>57,58 % des femmes qui travaillent dans le Groupe Elecnor occupent des postes dans le Département technique de l'entreprise.</p>
Âge 	<p>Au sein du Groupe Elecnor, 17 % des hommes ont moins de 30 ans.</p>	<p>Dans le Groupe Elecnor, 25 % des femmes ont moins de 30 ans, ce qui démontre que l'entreprise mise clairement sur l'incorporation des femmes.</p>
Durée contrat 	<p>Dans le Groupe Elecnor, 47 % des hommes et 32 % des femmes ont un contrat à durée déterminée.</p>	<p>Dans le Groupe Elecnor, 53 % des hommes et 68 % des femmes ont un contrat à durée indéterminée.</p>

Départements de travail

Processus de recrutement et d'embauche

Les équipes qui fournissent leurs services à l'entreprise sont primordiales en vue de la consolidation et croissance des affaires. Il convient donc de recruter et d'embaucher le meilleur personnel pour chacune des activités de l'entreprise. Le Groupe Elecnor compte avec une Politique de recrutement et de mobilité interne, recueillie par écrit et publique, qui porte sur les processus de recrutement et établit les lignes directrices et étapes à suivre, ces processus ne comportant aucun aspect discriminatoire.

Cela étant, le présent Plan d'égalité assume les engagements suivants :

- Garantir le respect de procédures et de politiques de nature objective durant les processus de recrutement et d'embauche, lesquels se baseront sur des principes de mérite, de compétence et d'adéquation personne-poste.
- Évaluer les candidatures en se basant sur leur idonéité, en veillant à tout moment à ce que les postes de travail dans les différents domaines de responsabilité soient occupés par les personnes les plus adéquates dans un cadre d'égalité de traitement en l'absence de toute discrimination basée sur le sexe.

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable du recrutement de s'assurer de ce qui suit :

- Inclure dans la Politique de recrutement et de mobilité interne l'engagement avec l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et la non-discrimination pour des raisons de sexe, de race, d'âge, etc.
- Établir à cette fin des lignes directrices précises en matière d'égalité dans la politique de recrutement.
- Analyser les indicateurs dans les rapports de gestion mesurant la progression du Plan au sein de l'entreprise, tels que, par exemple, l'évolution de l'incorporation par département, activité, formation et sexe.
- Ces indicateurs seront analysés tous les ans par le Comité de suivi du Plan d'égalité.



Classification professionnelle

Cette question est incluse dans le Plan d'égalité de l'entreprise dans le but de garantir qu'il n'existe aucune discrimination, indirecte et directe, entre les femmes et les hommes. Tel que l'établit le Décret-loi royal 6/2019, un travail a la même valeur qu'un autre travail lorsque la nature des fonctions ou tâches effectivement confiées, les conditions éducatives, professionnelles ou de formation pour l'exercer, les facteurs strictement liés à son développement et les conditions de travail dans lesquelles l'activité est réalisée sont équivalents.

Les mesures suivantes, qui seront supervisées par le Responsable R.H. de l'entreprise, sont établies aux fins du respect de ce qui précède.

- La définition des groupes professionnels sera ajustée aux systèmes basés sur une analyse corrélacionnelle entre les biais sexistes, les postes de travail, les critères de classification et les rémunérations afin de garantir l'absence de discrimination, directe ou indirecte, entre les sexes. Tout cela sera présenté sous la forme d'un rapport qui définira dans le détail les groupes, les catégories et les postes professionnels.
- Des termes neutres seront utilisés lors de la dénomination et de la classification professionnelle, en évitant l'utilisation du féminin ou du masculin.
- Les facteurs justifiant les écarts des groupes, catégories ou postes professionnels seront analysés. L'on établit dans ce but une évaluation périodique de la classification professionnelle permettant de corriger les situations pouvant être motivées par une sous-évaluation du travail des femmes. Finalement, un rapport d'analyse de la situation sera élaboré afin d'expliquer les écarts détectés.



Formation

Le Groupe Elecnor considère que le développement professionnel de ses effectifs constitue un facteur clé de son succès en tant qu'organisation. Les engagements suivants sont assumés à cette fin :

- L'entreprise encouragera la réalisation d'actions de formation facilitant dans les mêmes conditions le développement des talents et compétences, sans distinction entre les sexes.
- L'accès des hommes et des femmes à la formation interne de l'entreprise sera garanti sur un pied d'égalité afin de promouvoir le développement de la carrière professionnelle et son adaptation aux conditions des postes de travail.
- La participation à des cours de formation appropriés en vue de leur recyclage professionnel sera facilitée dans le cas des personnes dont les contrats seraient suspendus en raison de congés de convenance liés à des motifs familiaux.

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable de la formation de s'assurer de ce qui suit :

- Former les effectifs dans leur ensemble en matière d'égalité des chances et, notamment, le personnel appartenant à l'organisation de l'entreprise : R.H., cadres et personnel de direction, afin de garantir l'objectivité et la non-discrimination lors du recrutement, de la classification, la promotion, l'accès à la formation, etc.
- Inclure de façon détaillée dans l'itinéraire de formation People First (Bienvenue) l'engagement qui, au moment de rejoindre Elecnor, est assumé par le personnel en ce qui concerne l'égalité réelle des chances et la protection des employés.
- Établir dans les rapports de gestion des indicateurs mesurant la progression du Plan dans l'entreprise, tels que, par exemple, les personnes qui ont pris part à des actions de formation et le nombre d'heures par sexe et département.



Promotion professionnelle

Le Groupe Elecnor a développé un système d'évaluation des postes dont le but est d'évaluer un poste selon les fonctions et les responsabilités implicites de ce poste, indépendamment de la personne qui l'occupe.

La finalité des différents systèmes de promotion existant au sein du Groupe Elecnor est de stimuler le développement personnel des employés en vue de l'acquisition de nouvelles compétences leur permettant d'exercer de nouvelles fonctions et d'atteindre de meilleurs résultats.

Les engagements suivants sont assumés dans ces systèmes :

- Garantir l'objectivité et la non-discrimination dans le cadre de la promotion professionnelle.
- Empêcher la création de barrières entravant la promotion des femmes.
- Garantir lors des épreuves de sélection l'égalité de traitement et d'évaluation des personnes exerçant un droit relatif à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle.
- S'assurer de l'égalité des chances des personnes faisant part de leur intérêt pour un processus de sélection pendant qu'elles sont en situation de congés de convenance pour des motifs familiaux (article 46.3 du Statut espagnol des travailleurs).

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable R.H. de s'assurer de ce qui suit :

- Gérer le développement du capital humain à travers la gestion par compétences, en identifiant les aptitudes des personnes au moyen d'un profil professionnel objectivement quantifiable et mesurable et en évaluant le potentiel et les performances en fonction des actions et résultats attendus de chacune des personnes à leur poste de travail.
- Soutenir la formation des femmes pour des postes de management, qu'il s'agisse de postes de direction et exécutifs ou de postes de direction de chantier/d'équipe.
- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion afin de mesurer la progression du Plan dans l'entreprise, tels que, par exemple, les promotions par niveau, sexe et département.



Conditions de travail

L'objectif de l'entreprise est d'introduire la dimension de l'égalité entre les sexes dans sa politique de santé professionnelle et ses outils de prévention des risques professionnels, et ce afin de les adapter aux besoins physiques, biologiques et sociaux de ses employés. L'équipe de R.H. développera les mesures suivantes dans ce but :

- Réviser et diffuser le protocole d'action relatif aux risques de la grossesse et à l'allaitement maternel.
- Tenir compte des variables liées au sexe, tant dans les systèmes de collecte et traitement de données que lors des études et de la recherche en matière de prévention des risques professionnels, afin de détecter et prévenir d'éventuelles situations dans lesquelles des préjudices découlant du travail seraient susceptibles d'être liés au sexe.
- Élaborer un rapport de sinistralité par sexe et catégorie.

Le Groupe Elecnor s'engage par ailleurs à détecter, analyser et évaluer l'écart salarial entre les sexes. L'entreprise analysera dans ce but la rémunération de ses employés, en la différenciant par sexes et en fonction des catégories professionnelles des effectifs. Le type de contrat (à durée déterminée/ indéterminée) des travailleurs sera également analysé de façon détaillée, en ventilant les contrats par sexes et en déterminant si leurs horaires permettent une certaine flexibilité ou s'il s'agit d'un travail posté.



Conciliation de la vie professionnelle et personnelle

Le droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle étant reconnu l'on visera à inciter une coresponsabilité plus équilibrée entre les femmes et les hommes quant aux obligations familiales. Il convient à cet égard de souligner que le Décret-loi royal 6/2019 a introduit, en sus de la réduction du temps de travail, une nouvelle possibilité consistant en l'adaptation de ce temps de travail.

La nouvelle norme introduit en outre de nouvelles dispositions concernant les congés qui étaient initialement prévus. Parmi ces nouvelles dispositions l'on peut notamment relever ce qui suit :

- La possibilité qui est offerte aux deux parents de profiter simultanément des congés d'allaitement. En effet, si les deux parents en font la demande, avec la même durée et sous le même régime, une prolongation temporaire de ces congés est prévue.
- Quant aux congés de convenance aux fins de s'occuper d'un enfant mineur il est également prévu de prolonger leur durée temporaire dans les cas où les deux parents bénéficient de ces congés avec une même durée et sous le même régime.
- Équivalence des congés de paternité et de maternité (désormais uniquement dénommés « congés pour naissance ») jusqu'à atteindre 16 semaines, en 2021, pour les deux parents.

Les engagements suivants sont assumés à cette fin :

- Tous les membres du personnel qui en feraient la demande recevront des informations, avec les explications correspondantes, sur tous les aspects de la loi relative à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, de même que sur tous les droits et congés qui leur sont reconnus conformément à la loi et aux conventions collectives applicables eu égard à leurs circonstances familiales spécifiques.
- Il sera consigné dans cette communication que l'exercice d'un droit, quel qu'il soit, relatif à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle n'aura pas de conséquences négatives sur les possibilités de promotion et les niveaux salariaux, ni sur l'accès à certaines incitations et avantages sociaux.

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable R.H. de s'assurer de ce qui suit :

- La formation interne devra avoir lieu pendant les horaires habituels de travail afin de garantir la conciliation de la vie familiale et professionnelle des employés qui la suivront aux fins de leur promotion professionnelle.
- Mettre en place la politique de ne pas convoquer de réunions à la fin de l'horaire de travail ou, le cas échéant, fixer leur durée maximale.
- Flexibilité horaire, journée en continu pendant l'été, aide aux études, congés de convenance/réductions du temps de travail pour s'occuper des enfants, accords de remises avec les compagnies d'assurance.
- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion afin de mesurer la progression du Plan dans l'entreprise, tels que, par exemple, l'évolution par sexes des congés accordés pour la conciliation.



Sous-représentation féminine

Deux objectifs spécifiques sont définis dans ce domaine. D'une part, garantir l'égalité de traitement et des chances des femmes et des hommes dans le cadre de la promotion et de l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents. D'autre part, encourager la promotion professionnelle au sein de l'entreprise jusqu'à atteindre une présence équilibrée des hommes et des femmes aux postes de coordination et direction.

Les mesures suivantes, qui seront supervisées par le Responsable R.H. de l'entreprise, sont établies à ces fins.

- Informer tout le personnel, de façon transparente et ponctuelle, sur les postes vacants de promotion interne, en les rendant publics et accessibles.
- Actualiser tous les ans le registre, ventilé par sexe et poste de travail, permettant de connaître le niveau d'études et de formation des effectifs.
- Effectuer un suivi annuel des promotions ventilées par sexe, en indiquant le groupe professionnel et le poste fonctionnel d'origine et de destination, le type de contrat, la modalité du temps de travail, et le type de promotion.
- Disposer d'informations statistiques et effectuer un suivi régulier de la proportion de femmes qui exercent de hautes fonctions, occupent des postes de direction et de cadres intermédiaires.
- Analyser les politiques relatives aux effectifs et aux pratiques de promotion interne en vigueur dans l'entreprise, dans le but de détecter des barrières entravant une pleine égalité entre les femmes et les hommes.
- Mettre en œuvre des actions positives afin de favoriser la mobilité et la promotion des travailleuses à des postes de travail et des groupes professionnels assumant une responsabilité plus élevée.
- Renforcer la présence des femmes dans les processus de promotion à des postes où les femmes sont sous-représentées.
- Diffuser en interne les promotions au groupe de direction, de façon transparente et en précisant les actions de discrimination positive.



Rémunérations

Le Groupe Elecnor applique un système de rémunération qui garantit en permanence la neutralité, en évitant dans tous les cas une quelconque influence du sexe, et prétend poursuivre de la sorte sur le long terme. Lors de la réalisation d'études sur les rémunérations le Groupe Elecnor utilise des données anonymes, en prenant en considération le poste et non pas la personne.

Les engagements suivants sont assumés à cette fin :

- Maintenir un système de rémunération respectant les critères d'objectivité, d'équité et de non-discrimination pour des motifs sexistes.
- Veiller à ce que le système de rémunération vise à récompenser les réussites, sans discrimination fondée sur le sexe.
- Garantir, lors de l'application du système de rémunération, l'égalité de traitement et d'évaluation des personnes exerçant un droit relatif à la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable R.H. de s'assurer de ce qui suit :

- Créer un outil permettant d'établir des indicateurs dans les rapports de gestion afin de mesurer la progression du Plan dans l'entreprise, tels que, par exemple, l'évolution des salaires fixes et variables par catégories professionnelles et sexes.



Améliorations de la protection professionnelle et sociale

L'entreprise, consciente de l'importance de l'accomplissement du travail d'une façon sûre, correcte et commode, assume les engagements suivants :

1.- Santé au travail

Le choix du mobilier, des ustensiles et d'autres matériels habituellement utilisés par les effectifs sera effectué par l'entreprise en tenant compte de principes ergonomiques différents en fonction de leur utilisation par un homme ou une femme.

En cas de grossesse l'entreprise veillera à ce que les femmes ne soient pas exposées à des situations pouvant comporter des risques tant pour elles-mêmes que pour leur descendance. Dans ce but :

- L'entreprise publiera et diffusera la réglementation en vigueur sur la prévention des risques professionnels concernant les femmes enceintes.
- Le Service commun de prévention devra dresser une évaluation des risques de tous les postes de travail, en tenant compte de la possibilité que les travailleuses qui occupent ou occuperont un poste puissent être enceintes ou dans la période d'allaitement maternel, de sorte à déterminer si les agents présents sur un tel poste de travail sont inclus dans la liste qui figure à l'Annexe VII du Décret royal 298/2009, du 6 mars 2009, et sont susceptibles de représenter un risque pour la santé des femmes, du fœtus ou de l'enfant.
- Les femmes dans l'une de ces situations occuperont prioritairement un poste de travail ou une fonction différente et compatible avec leur état, ce qui sera maintenu jusqu'à ce que l'état de santé d'une travailleuse ou de sa descendance permette sa réincorporation dans un poste ou une fonction similaire.
- Les travailleuses devront communiquer leur état de grossesse ou situation d'allaitement maternel à la Direction des R.H. dès qu'elles en prendront connaissance.



2.- Prévention du harcèlement sexuel et pour des raisons fondées sur le sexe

Le Groupe Elecnor, qui déclare son plus profond rejet et sa tolérance zéro à l'encontre d'un quelconque comportement ou action constitutif d'une des modalités de harcèlement sexuel, moral et pour des raisons fondées sur le sexe, s'engage à collaborer de manière active, efficace et ferme afin de prévenir, détecter, corriger et sanctionner le type que ce soit de comportement constituant un harcèlement.

L'entreprise s'attachera à prévenir et éviter le harcèlement en disposant à cet effet d'un canal de plaintes, qui est prévu dans le Manuel de conformité de l'entreprise, et d'un Protocole de prévention de situations de harcèlement sur le lieu de travail et sexuel :

- Le Groupe Elecnor déclare son souci de prévenir, d'éviter, de résoudre et, le cas échéant, de sanctionner les situations de harcèlement sur le lieu de travail ou sexuel dans l'entreprise.
- Les responsables des différentes directions devront s'assurer de maintenir un environnement de travail sans aucun type de harcèlement dans leurs départements respectifs. Ils devront en conséquence réagir et communiquer le type que ce soit de comportement suspecté de constituer un quelconque type de harcèlement.
- Le Groupe Elecnor s'engage à mener des investigations sur toutes les plaintes relatives à un harcèlement qui seraient présentées conformément au Manuel de conformité de l'entreprise, et ce tout en garantissant le droit à la vie privée et la confidentialité des questions traitées et des personnes concernées.
- Tous les travailleurs de l'entreprise sont en droit d'utiliser le canal de plaintes, avec la garantie qu'ils ne feront pas l'objet d'une intimidation, d'un traitement injuste ou défavorable, et l'assurance également que la confidentialité totale des investigations relatives à la plainte sera préservée.
- Les comportements constitutifs d'un harcèlement sur le lieu de travail ou sexuel seront considérés comme des fautes professionnelles qui donneront lieu à l'adoption, de la part de l'entreprise, des mesures disciplinaires pertinentes en fonction de la gravité des faits.



Communication

Étant donné que l'égalité commence dès la propre communication de l'entreprise avec ses actionnaires majoritaires (travailleurs, actionnaires et clients), le Groupe Elecnor recueille son engagement avec l'égalité et la non-discrimination dans ses principes spécifiques d'action figurant dans sa Politique de responsabilité sociale et dans son Manuel de conformité de l'entreprise.

Les engagements suivants sont assumés à cette fin :

- Intégrer la perspective de l'égalité entre les sexes dans la communication interne et externe, et élaborer à cet effet une Politique de communication.
- Dans toutes les communications et informations de l'entreprise, ainsi que lors des actes publics de divulgation, publicité et recrutement, veiller spécialement à utiliser un langage neutre et non sexiste.
- Tenir compte du fait que dans le cadre de ce processus la communication implique le langage, les images et le contenu.

Parmi les actions à développer il relève de la responsabilité de la personne qui occupe le poste de Responsable de la communication de s'assurer de ce qui suit :

- Inclure le Plan d'égalité sur le site web de l'entreprise afin qu'il soit disponible pour toutes les parties prenantes qui souhaiteraient le consulter, conjointement avec la Politique de responsabilité sociale et le Manuel de conformité de l'entreprise.
- Établir des canaux permanents d'information sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise.



Définitions des termes recueillis dans la Loi sur l'égalité et dans le Décret-loi royal 6/2019

Principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes : il implique l'absence d'une quelconque discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe et, notamment, les discriminations relatives à la maternité, à la prise en charge d'obligations familiales et à l'état civil.

Plan d'égalité : ensemble ordonné de mesures, adoptées à la suite de la réalisation d'un diagnostic de situation, visant à parvenir au sein de l'entreprise à l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

Discrimination directe et indirecte : une situation dans laquelle une personne qui est, a été ou pourrait être traitée, compte tenu de son sexe, d'une façon moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable sera considérée comme une discrimination directe fondée sur le sexe.

Une situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre place des personnes appartenant à un sexe dans une position particulière défavorable par rapport à des personnes de l'autre sexe sera considérée comme une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sous réserve de ce qui est prévu dans la loi.

Un ordre, quel qu'il soit, de discriminer de façon directe ou indirecte en se fondant sur le sexe sera en tout état de cause considéré discriminatoire.

Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe : tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle dans le but, ou qui produit l'effet, de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, dégradant ou offensif est créé, constitue un harcèlement sexuel.

Tout comportement adopté en fonction du sexe d'une personne dans le but ou ayant l'effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensif, constitue un harcèlement fondé sur le sexe.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe seront en tout état de cause considérés discriminatoires.

Immunité face aux représailles : tout traitement adverse ou effet négatif auquel une personne serait soumise à la suite de la présentation de sa part d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation, d'une demande ou du recours du type que ce soit, destinés à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, sera considéré une discrimination fondée sur le sexe.

Travail de même valeur : il est établi qu'un travail a la même valeur qu'un autre travail lorsque les points suivants sont effectivement équivalents : la nature des fonctions ou des tâches confiées, les conditions éducatives/professionnelles/de formation en vue de son exercice, les facteurs strictement liés à son développement, les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont réalisées.

Approuvé par le Conseil d'administration

Janvier 2022