

Plan de Igualdad



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	EJES DE ACTUACIÓN	3
	Eje 1. Comunicación	4
	Eje 2. Selección y Contratación	5
	Eje 3. Clasificación profesional	5
	Eje 4. Formación	5
	Eje 5. Promoción	6
	Eje 6. Condiciones laborales	7
	Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad	8
	Eje 8. Infrarrepresentación	10
	Eje 9. Retribución	10
	Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	10
	Eje 11. Salud laboral	11
3.	DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS RECOGIDOS EN LA LEY DE IGUALDAD Y EN EL REAL DECRETO-LEY 6/2019	11
4.	ENTRADA EN VIGOR	12

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Con intención de asegurar y perpetuar el cumplimiento de este principio jurídico universal, nació la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007, que tiene por objeto: «hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquier ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil y laboral».

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha complementado dicha norma estableciendo nuevos requisitos legales para las empresas en materia de igualdad.

Entre otras cuestiones, se estableció que aquellas empresas con más de 50 trabajadores tienen la obligación de plasmar en un Plan de Igualdad aquellas medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cuando anteriormente este requisito sólo aplicaba para aquellas empresas de más de 250 trabajadores.

El Grupo Elecnor ha venido reflejando su compromiso con la Igualdad y la no discriminación en sus principios específicos de actuación de Responsabilidad Social Corporativa, reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

2. EJES DE ACTUACIÓN

En coherencia con los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, se prevén 11 ejes de actuación:

- Eje 1. Comunicación
- Eje 2. Selección y Contratación
- Eje 3. Clasificación profesional
- Eje 4. Formación
- Eje 5. Promoción
- Eje 6. Condiciones laborales
- Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad
- Eje 8. Infrarrepresentación
- Eje 9. Retribuciones
- Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Eje 11. Salud Laboral

Para cada uno de los ejes de actuación se describen los objetivos a alcanzar y las acciones concretas para conseguirlos.

Eje 1. Comunicación

Objetivo 1.1. Garantizar que todas las comunicaciones de la compañía se realicen en un lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas, eliminar los sesgos inconscientes de género.

- Realizar guías de lenguaje no sexista e inclusivo en colaboración con los equipos de comunicación y los departamentos que realicen comunicaciones en la compañía. Se incluirán diferentes opciones a consultar como pueden ser Guías del Ministerio y otras guías.
- Seguimiento desde la Comisión de Igualdad de las comunicaciones para verificar que se están realizando siguiendo la guía y, en caso de detectar alguna comunicación que no se ajuste a ésta, se enviará un recordatorio con una propuesta de mejora en el texto.
- Fomentar la utilización de imágenes no sexistas en todos los espacios de comunicación, web, documentos e informes.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas de Seguridad y Salud (SST) sobre seguridad y bienestar.

Objetivo 1.2. Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades en fechas claves para la compañía, donde se visualice a la mujer.

- Realizar campañas y/o eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, días específicos (8 de marzo, día internacional de las mujeres; 11 de febrero, día internacional de la mujer en la ciencia; etc.) y dar visibilidad a las mujeres de la compañía esos días tanto en comunicaciones como en eventos.

Objetivo 1.3. Divulgar el contenido del Plan de Igualdad.

- Comunicar mediante breve presentación (píldoras) los ejes que componen el plan y su contenido, utilizando los medios específicos habilitados a tal efecto.
- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1.4. Habilitar un espacio en la intranet (Buenos días) para el desarrollo del Plan de igualdad.

- Disponer de un espacio en la **intranet** (Buenos días) con el contenido del Procedimiento para la notificación, investigación y evaluación de los posibles casos de acoso y violencia en el trabajo.

Objetivo 1.5. Divulgación de buenas prácticas realizadas por la empresa.

- Realizar un Informe anual para presentar a la Dirección, acerca del Plan de Igualdad, que recogerá los avances y los compromisos en materia de igualdad.
- Estudio de posibles encuestas en materia de igualdad, o inclusión de este tipo de encuestas en otras de clima laboral etc.
- Creación de buzón de correo electrónico **igualdad@elecnor.com** para su utilización como canal de comunicación tanto para la Comisión de Igualdad como para la plantilla a la hora de realizar consultas o plantear cuestiones a este órgano.

Eje 2. Selección y Contratación

Objetivo 2.1. Garantizar que los procesos selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

- Ofertas de empleo: revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje. Análisis aleatorio de 20 ofertas.
- Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro, y análisis aleatorio de al menos 10 ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).
- Revisar que en las ofertas publicadas por la empresa se especifican ambos géneros para garantizar la igualdad.
- Búsqueda activa de perfiles (hombres y mujeres) para aquellas áreas masculinizadas o feminizadas en las vacantes de la empresa.

Objetivo 2.2. Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación en igualdad de oportunidades.

- Informar y solicitar a las empresas colaboradoras en selección el cumplimiento de la Política de Selección, siguiendo el principio de igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.

Objetivo 2.3. Información y seguimiento de datos de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.

- Seguimiento de indicadores y datos adaptados a la clasificación profesional:
 - Número de incorporaciones desagregadas por sexo.
 - Número de hombres y mujeres incorporados por nivel jerárquico y grupo profesional.

Eje 3. Clasificación profesional

Objetivo 3.1. Garantizar el principio de igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

- Obtención de los criterios, los factores, los subfactores, y las ponderaciones del Sistema de Clasificación Profesional y la Valoración de Puestos.
- Realizar un informe con las propuestas de ajustes necesarios.
- En los casos en los que la Comisión de Igualdad reciba en su correo electrónico igualdad@elecnor.com reclamación en materia de clasificación profesional, se informará a la persona empleada sobre las vías y procedimientos existentes para dar curso a su reclamación.

Eje 4. Formación

Objetivo 4.1. Establecer una cultura en la compañía basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

- Establecer un programa de formación durante la vigencia del Plan de Igualdad con las siguientes características:
 - Campañas anuales de diferentes contenidos para toda la plantilla con "píldoras formativas" transversales y válidas para todo el mundo en cuanto al contenido y de corta duración.
 - Formación específica en contenido y duración para departamentos o puestos clave en la organización o en la consecución de la igualdad:
 - La propia Comisión de Igualdad
 - Recursos Humanos
 - Área de Comunicación
- Las formaciones presenciales planificadas por la empresa deben considerar, en lo posible, los horarios del personal con jornada reducida o adaptada, sin exceder su horario. Se deben realizar en el centro de trabajo siempre que sea posible para evitar desplazamientos y conflictos con la conciliación familiar.
- Si un empleado seleccionado para un curso está de baja por maternidad, paternidad o lactancia, se le reservará un lugar en esa formación y se le dará prioridad para completarla a su reincorporación, ajustándose a su horario solicitado.
- La empresa debe garantizar que el acceso a la formación promueva el desarrollo de habilidades necesarias para el puesto de trabajo.
- Formar a los jefes y mandos medios en materia de igualdad. Trabajar en los sesgos inconscientes en las tomas de decisiones y normas de la empresa para prevenir el acoso sexual y laboral.
- Tras procesos de ausencia largos (incapacidad temporal o excedencias) en los que se hayan implantado modificaciones en la forma de trabajar, se formará a la persona que se reincorpora con el fin de que pueda volver a realizar sus funciones habituales.

Objetivo 4.2. Obtención de indicadores generales de seguimiento de los planes de formación.

- Número de acciones y horas: técnicas/habilidades/idiomas desagregados por sexo. Número de horas medias recibidas por hombres y mujeres en cada acción.
- Garantizar el acceso de mujeres a las formaciones que puedan suponer promoción ligadas a funciones de responsabilidad.
- Promover la participación de mujeres en cursos formativos relacionados con actividades masculinizadas.

Eje 5. Promoción

Objetivo 5.1. Facilitar el acceso de mujeres a puestos de gran responsabilidad: puestos de Alta Dirección, Comité de Dirección y Consejo de Administración para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa.

- Identificar y detectar, dentro de la organización, mujeres con posibilidades de acceso al Comité de Dirección o puestos de gran responsabilidad.

- Facilitar la participación en proyectos de desarrollo de mujeres en la Alta Dirección, como son Proyecto Promociona o Proyecto Más Mujeres/Mejores empresas del Instituto de la Mujer.
- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía.
- Visibilizar y comunicar externamente la presencia y logros de las mujeres de la compañía.
- Priorizar la búsqueda interna de perfiles con potencial, garantizando el acceso al talento femenino a estas vacantes, para su desarrollo profesional dentro de la compañía.
- Anualmente, en la Comisión de Igualdad tendrá reporte de los procesos de promoción, pudiendo solicitar cualquier información sobre los mismos.

Objetivo 5.2. Fomentar la promoción de mujeres y garantizar iguales posibilidades de promoción.

- Acciones de empoderamiento de las mujeres.
- Acciones de *mentoring* y *coaching* específico.
- Participación en proyectos de la compañía que faciliten su promoción.
- Dar visibilidad de los trabajos/logros de las compañeras que realizan trabajos en departamentos masculinizados.
- Garantizar la publicación de las ofertas internas de puestos vacantes a personal de la empresa, frente a contrataciones externas.

Objetivo 5.3. Obtener indicadores de seguimiento.

- Información sobre datos de plantilla segregadas por sexo, unidad, centro, nivel jerárquico y grupo profesional, indicando situación inicial y final después de promociones.
- Seguimiento de los programas de desarrollo lanzados en la compañía desagregado por sexo.
- Información sobre candidaturas presentadas a las promociones desagregadas por sexo, nivel jerárquico y grupo profesional. Datos sobre cuántas de estas promociones proceden de mujeres que han participado en programas de empoderamiento de la mujer o de desarrollo (ej. talento, promociona, habilidades directivas etc.).
- Desarrollar un sistema de trazabilidad de candidaturas y promociones.

Eje 6. Condiciones laborales**Objetivo 6.1. Garantizar que las condiciones de contratación y retributivas cumplen los criterios de igualdad de trato oportunidades.**

- Análisis aleatorios de las condiciones por puesto de trabajo de hasta un 10% de muestra por convenio de aplicación en las nuevas contrataciones.
- Obtener datos e información sobre los complementos.
- Analizar por cada convenio de aplicación los criterios para la asignación de cada uno de los conceptos salariales de la nómina con perspectiva de género, identificar criterios de asignación y personas que lo reciben.

- Estudiar un sistema de evaluación de desempeño para poder obtener datos de calificación de hombres y mujeres.
- Los responsables de Recursos Humanos deberán estudiar el impacto sobre las condiciones laborales de los equipos cuando una persona está de baja por nacimiento/adopción/lactancia o por guarda legal, valorando la posibilidad de pagar un complemento de puesto específico si se asumen cargas de trabajo extraordinarias como consecuencia de la ausencia de otras personas del área/departamento.
- Del mismo modo se velará porque las personas que reduzcan su jornada más de un 15% anual o tomen excedencias deben adaptar sus objetivos y compensaciones económicas a su jornada real.

Objetivo 6.2. PRL e igualdad.

- La empresa debe agilizar el cambio o la adecuación del puesto de trabajo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, si lo solicitan de forma justificada.
- La ropa de trabajo y los EPI (Equipos de Protección Individuales) deben considerar el género para que los empleados los usen de forma adecuada.
- Identificar y evaluar las tareas y puestos que puedan suponer un riesgo para la reproducción, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Se deben establecer mecanismos de respuesta automáticos en los casos de riesgo.
- Garantizar la existencia de vestuarios femeninos en los lugares de trabajo que sean necesarios.
- Revisar los EPI y ropa de trabajo con perspectiva de género.

Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo 7.1. Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla y sensibilizar en corresponsabilidad.

- Se facilitan datos sobre la solicitud de adaptaciones de jornada con el objetivo de comprobar si se conceden o no y, en su caso, la razón de la denegación.
- Desarrollar acciones para fomentar que los hombres utilicen los derechos de conciliación para el cuidado de dependientes.
- Facilitar medidas para adaptar la jornada y crear una bolsa de horas para personas con custodia compartida.
- Ampliar el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo del artículo 34.8 del ET (Estatuto de los Trabajadores) para las personas trabajadoras que tengan hijos hasta que cumplan los 14 años, ampliando en dos años lo establecido en el artículo, excluyendo durante estos dos años extras la posibilidad de solicitar trabajo a distancia salvo que el mismo esté instaurado en la empresa.
- Asimismo, de acuerdo al referido artículo 34.8 ET (Estatuto de los Trabajadores), tendrán ese derecho aquellas personas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

- Aquellas personas que tengan a cargo a un hijo o dependiente con una enfermedad grave (Anexo I Real Decreto 1148/2011), podrán solicitar permisos para acompañarlo a consultas médicas o ingresos hospitalarios, sin que estos permisos se limiten por haberlos pedido varias veces, y siempre que las consultas estén vinculadas con la enfermedad grave y se justifiquen debidamente las causas.
- Dar visibilidad al derecho a disfrutar el permiso de nacimiento en régimen de jornada completa o parcial después de las primeras seis semanas.
- Conceder permisos retribuidos para cumplir con deberes públicos y personales inexcusables que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.
- Se informará de las medidas especiales para atender las necesidades de familias monoparentales del artículo 48 ET (Estatuto de los Trabajadores), en concreto las semanas adicionales del permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- El uso de estas medidas de conciliación no penalizará futuras promociones profesionales y mejoras salariales.
- Garantizar que los pluses y complementos que se generen de acuerdo con el convenio de aplicación y por motivo de trabajo no se vean afectados por estas medidas de conciliación.

Objetivo 7.2. Mejorar los derechos de conciliación en los casos de embarazo y lactancia.

- Dar visibilidad al derecho que se tiene de que la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de menor, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.
- Trabajo a distancia si es posible de forma técnica, organizativa y productiva a partir de la semana 32 y desde las primeras semanas en el caso de embarazos de riesgo para evitar desplazamientos.
- Facilitar la posibilidad de solicitar la lactancia de forma acumulada.

Objetivo 7.3. Seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría profesionales y tipo de contrato de los diferentes permisos no retribuidos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias relacionadas con la conciliación.
- Información sobre solicitudes de reducciones y adaptaciones de jornada solicitadas, aceptadas y denegadas, así como posibles medidas alternativas propuestas.
- Facilitar datos sobre las solicitudes de adaptaciones de jornada para verificar su concesión y, en caso de denegación, informar del motivo.
- Garantizar que el uso de medidas de conciliación (excedencias, reducciones de jornada) no afectará a futuras promociones o mejoras salariales, y que los pluses y complementos no se vean perjudicados.
- Informar a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de lactancia.

Eje 8. Infrarrepresentación

Objetivo 8.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa y el compromiso de aumentar la media de mujeres en la plantilla en el diagnóstico durante la vigencia del plan.

- Revisión de todos los departamentos: hacer listado de los departamentos estableciendo un orden de prioridad, empezando por los más masculinizados, con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en la compañía.
- Realizar un estudio más pormenorizado por áreas/unidades y/o zonas geográficas en donde la presencia de mujeres es menor.

Objetivo 8.2. Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o departamentos masculinizados.

- Integrar en la encuesta de salida preguntas sobre falta de formación o promoción de aquellos puestos de departamentos masculinizados.
- Analizar y revisar con perspectiva de género los portales de publicación de las ofertas de empleo de la compañía.

Eje 9. Retribución

Objetivo 9.1. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.

- Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Revisar los registros retributivos para emitir informes sobre las posibles desviaciones existentes estableciendo uno o varios grupos de trabajo específicos, priorizando los datos de mayor a menor (importe o porcentaje) y atendiendo a cada convenio de aplicación.
- Sistematización de las herramientas de análisis y valoración de puestos con perspectiva de género.
- Realizar el seguimiento anual de los datos de los registros retributivos anuales, así como su análisis.

Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo 10.1. Asegurar que toda la plantilla sabe cómo proceder en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo y orientación sexual. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas de la empresa en:

- Publicación del Protocolo en la intranet (Buenos días). Debe ser de fácil acceso para la consulta y para la denuncia.
- Inclusión del protocolo en proceso del *Onboarding* a nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento, y recoja la firma de entrega de documento.

- En los casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en los casos de acoso laboral, se ampliará la comisión de investigación a un miembro de la representación legal de los trabajadores a excepción de que el denunciante exprese su disconformidad.

Objetivo 10.2. Prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Formación especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención, así como a las personas de la Comisión de Igualdad.
- Facilitar la flexibilidad laboral o un cambio de centro de trabajo si fuera necesario para la protección de la persona trabajadora.
- Evaluar la posibilidad de ofrecer apoyo psicológico o asesoramiento legal a través de convenios o recursos de la empresa.
- Garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo en caso de ausencias prolongadas debido situaciones de acoso laboral o sexual.
- En los que se haya iniciado mediante denuncia el protocolo de acoso laboral o sexual instaurado en Elecnor, facilitar la flexibilidad laboral o un cambio de centro de trabajo si fuera necesario para la protección de la persona trabajadora, o, en función de las circunstancias concurrentes, la posibilidad de aplicar medidas organizativas, cambio de centro de trabajo o medidas del artículo 34,8 del ET (Estatuto de los Trabajadores) mientras se resuelva la situación de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito del trabajo, al margen de las medias que se tomen al finalizar el proceso.
- Distribución del Procedimiento para la notificación, investigación y evaluación de los posibles casos de acoso y violencia en el trabajo a las distintas RLT (Representación Legal de los Trabajadores).

Objetivo 10.3. Seguimiento de datos.

Seguimiento de indicadores de casos: de número y tipo de denuncias, y resolución de los casos.

Eje 11. Salud laboral

Se informará a la Comisión de los resultados de las diferentes encuestas.

3. DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS RECOGIDOS EN LA LEY DE IGUALDAD Y EN EL REAL DECRETO-LEY 6/2019

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Trabajo de igual valor

Se establece que los trabajos son de igual valor cuando en realidad sean equivalentes los siguientes puntos: la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas/ profesionales/de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño, las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

4. ENTRADA EN VIGOR

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre que desarrolla el contenido, proceso de negociación y registro de los planes de igualdad, la empresa y representación legal de los trabajadores, han acordado el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, fue aprobado por el Consejo de Administración de Elecnor Holding en su reunión de fecha 11 de diciembre de 2025, entrando en vigor el 1 de enero de 2026 y con una vigencia de dos años hasta el 31 de diciembre de 2027.