

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**16014** *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Grupo Eurovía España.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del Grupo Eurovía España (código de acuerdo: 99100045112018), que fue suscrito con fecha 10 de septiembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección del citado grupo empresarial, en su representación y de otra por los representantes legales de los trabajadores, en representación de los mismos, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO EUROVIA ESPAÑA

#### 1. Exposición de motivos

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal. Nuestra Constitución proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La Unión Europea tiene entre sus objetivos el de integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Para ello se ha creado un pacto europeo por la igualdad de género: «Europa 2020: Estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador».

En España, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La mayor novedad de esta ley se encuentra en la prevención de las conductas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Cabe destacar que esta Ley dedica una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido.

Eurovía España es una empresa dedicada a la construcción y conservación de carreteras, perteneciente a la multinacional francesa VINCI.

Uno de sus principales ejes estratégicos es la diversidad e igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, oponiéndose a cualquier discriminación, ya sea en la contratación, en las relaciones laborales o en la trayectoria profesional de sus empleados.

Para su articulación, cabe destacar la existencia de un Código Ético de aplicación a todas las empresas del grupo, entre cuyos principios destaca garantizar la igualdad de oportunidades en el seno del mismo, así como un Manifiesto donde quedan recogidos los compromisos de actuación, resaltando la pluralidad e igualdad de oportunidades.

El grupo aplica una política de recursos humanos equitativa y conforme a la ley. Prohíbe en especial toda discriminación por razones ilícitas de sexo, edad, costumbres, pertenencia a una raza, etnia o nacionalidad, discapacidad, opinión o por motivos religiosos, políticos o sindicales. Está prohibida toda presión, acoso o persecución de carácter moral o sexual o, más generalmente, que contravenga la ley.

Consecuencia de todo ello, es la elaboración del presente Plan de Igualdad con el objetivo principal de crear un entorno laboral que garantice el respeto de la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, así como la confección de un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## 2. Plan de igualdad

El presente Plan de Igualdad define el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente 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.

La Comisión de Igualdad ha tomado para la realización del diagnóstico de situación indicado los datos facilitados por el departamento de Recursos Humanos relativos a las siguientes áreas:

- Incorporaciones y bajas.
- Distribución de la plantilla por niveles y sexo.
- Formación.
- Promoción.
- Retribución.
- Reducciones de jornada.
- Permisos de maternidad, paternidad y lactancia.
- Jornada laboral.
- Reducción de jornada retribuida.
- Excedencias.
- Vacaciones.
- Seguridad y salud laboral.
- Sensibilización y comunicación.

Tras su análisis, la Comisión de Igualdad ha fijado los objetivos concretos a alcanzar, las acciones a realizar para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación pertinentes.

### Ámbito de aplicación:

El presente plan de igualdad será de aplicación a la empresa Eurovía Management España, S.L., así como a las empresas filiales, actuales o futuras en España, siempre y cuando su participación directa o indirecta, supere el 50% del capital social y les resulte de aplicación el convenio sectorial del sector de la construcción.

Concretamente, las empresas filiales pertenecientes al Grupo Eurovía y adheridas al presente plan a la fecha de su suscripción son: Probisa Vías y Obras, S.L., Ovisa Pavimentos y Obras, S.L., Trabajos Bituminosos, S.L., Probisa Productos Bituminosos, S.L., Asfaltos Jaén, S.L. y Atosa Aglomerados Toledo, S.L.

Sin perjuicio de lo anterior, será competencia de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias de los convenios colectivos de aplicación, así como a las exigencias territoriales u organizativas que a lo largo del tiempo sean diferentes a las exigencias actuales.

Además, se tendrá en cuenta la idiosincrasia de las diferentes empresas filiales a la hora de establecer acciones especiales que se ajusten a ellas en la medida de lo posible.

Ámbito temporal:

Dada la importancia estratégica que en Eurovía España tiene la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la vigencia del presente Plan será de duración indefinida, quedando sometido a las posibles modificaciones derivadas de las acciones de evaluación y seguimiento realizadas por la Comisión de Igualdad.

Su entrada en vigor será a partir de su firma por las partes intervinientes.

### 3. *Objetivos del plan de igualdad*

El objetivo principal del este Plan de Igualdad es conseguir la integración de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en el grupo Eurovía España.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, dirigidas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga, en la mayor medida de lo posible, la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad también persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en Eurovía España a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Por otro lado, recalcar que Eurovía España considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos expuestos anteriormente, se podrán llevar a cabo en la medida en que las trabajadoras y los trabajadores de Eurovía España se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades. Por ello, se incluye en este plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

### 4. *Áreas de actuación*

#### 4.1 Bajas en la empresa y procesos de selección y contratación.

##### 4.1.1 Objetivos:

a) Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada.

b) Crear empleos sostenibles cada vez que ello sea posible, teniendo en cuenta la singularidad de nuestra actividad.

c) Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, basadas exclusivamente en competencias y cualificaciones profesionales requeridas para el puesto, al margen del sexo.

#### 4.1.2 Acciones:

1. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal y mandos intermedios. Incluir mujeres con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de selección.
2. Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas de empleo y publicaciones.
3. Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas.
4. Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista o sobre la vida privada de los/as candidatos/as.
5. Transmitir el principio de igualdad de trato que prevalece en la empresa a las empresas consultoras, ETT's, escuelas de negocios e institutos de formación que participen en los procesos de selección.

En cualquier caso, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, por la naturaleza de la actividad profesional, dicha característica sea un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5, Título I de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### 4.2 Segregación ocupacional.

##### 4.2.1 Objetivo:

- a) Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones, sobre todo en aquellas en las que está infrarrepresentada.

##### 4.2.2 Acciones:

1. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
2. Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías en particular, comprometiéndonos a adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

#### 4.3 Clasificación profesional y retribución.

##### 4.3.1 Objetivos:

- a) Aplicación del principio de equidad: a igual responsabilidad igual salario en todos sus conceptos, rechazando cualquier discriminación por razón de sexo.
- b) Mantener y revisar periódicamente los sistemas de clasificación profesional bajo los criterios objetivos del sistema de descripción y valoración de puestos, ya desarrollado en la empresa.
- c) Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de los niveles, puestos o categorías del grupo Eurovía España.

##### 4.3.2 Acciones:

1. Analizar en profundidad los motivos de las desviaciones salariales detectadas para aproximarnos más al objetivo.
2. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
3. Revisar y, en su caso, modificar los nombres actualmente utilizados en la clasificación profesional.

#### 4.4 Formación.

##### 4.4.1 Objetivos:

- a) Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- b) Realizar un plan de formación basado en la descripción y valoración de puestos desarrollado.
- c) Impulsar la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y de no discriminación y apoyándonos en las entrevistas individuales.

##### 4.4.2 Acciones:

1. Informar a todo el personal de la empresa de las opciones de formación que oferta la empresa.
2. Facilitar que el horario para la formación sea dentro del horario laboral y compatible con las responsabilidades familiares.
3. Ampliar el número de entrevistas individuales realizadas y aplicar de las conclusiones obtenidas en ellas para crear un plan de formación ajustado a las necesidades de cada empleada y empleado.
4. Incluir el derecho a la formación profesional de trabajadoras y trabajadores que se encuentren en situación de excedencia, bien por cuidado de hijos, bien por atención a personas dependientes.

#### 4.5 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

##### 4.5.1 Objetivos:

- a) Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que conforman el grupo Eurovía España, mejorando así el bienestar de nuestros empleados.
- b) Fomentar el uso de las medidas de conciliación por los hombres que conforman la plantilla.

##### 4.5.2 Acciones:

1. Tener como objetivo que toda la formación impartida a los trabajadores, tanto externa como interna, sea dentro del horario laboral.
2. Difusión de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Fomentar el uso de la videoconferencia para evitar viajes de negocios y facilitar la conciliación personal y profesional.

#### 4.6 Promociones.

##### 4.6.1 Objetivos:

- a) Fomentar la promoción de las mujeres y conseguir una equidad en los cargos de responsabilidad así como en los puestos de los niveles con menor presencia femenina.
- b) Evitar cualquier discriminación a la hora de promocionar a mujeres u hombres que disfruten de medidas de conciliación como reducciones de jornada por cuidado de hijos o personas dependientes.

##### 4.6.2 Acciones:

1. Basarnos siempre, para elegir al candidato o candidata idónea para promocionar, en procesos objetivos como el sistema, ya desarrollado por la empresa, de descripción y valoración de puestos siguiendo los criterios de capacidad, rendimiento, eficiencia y obtención de resultados.
2. Crear una base de datos con las trabajadoras y trabajadores potencialmente promocionables.

3. Informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria con independencia de su sexo y su situación familiar.

#### 4.7 Seguridad y salud laboral.

##### 4.7.1 Objetivos:

- a) Integrar la seguridad y salud laboral desde la perspectiva de género.
- b) Continuar con la política de prevención de accidentes, a través de la participación de los trabajadores mediante el sistema de casi accidentes y los comités de seguridad y salud laboral.

##### 4.7.2 Acciones:

1. Incluir dentro del reconocimiento médico de la empresa pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama.
2. Planificación de la formación en materia de seguridad y salud laboral para conseguir uno de los objetivos más importantes del grupo en esta materia: «Cero Accidentes».

#### 4.8 Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

##### 4.8.1 Objetivos:

- a) Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

##### 4.8.2 Acciones:

1. Elaborar un protocolo de actuación frente a supuestos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
2. Difundir entre las trabajadoras y trabajadores de Eurovia España el citado protocolo.

#### 4.9 Sensibilización y comunicación.

##### 4.9.1 Objetivos:

- a) Informar a todos los trabajadores sobre las políticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres establecidas en Eurovía España.
- b) Sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores del grupo en dicha materia, lo cual ayudará a crear una cultura de igualdad dentro de Eurovía España.

##### 4.9.2 Acciones:

1. Reservar en la Intranet un espacio exclusivo para difundir información acerca del Plan de Igualdad, sus objetivos y grado de consecución.
2. Adjuntar al recibo de nómina mensual mensajes referentes a la igualdad de oportunidades.
3. Utilización de los medios internos de comunicación tales como revista de la empresa, tableros de anuncios, correos electrónicos,... para difundir mensajes sobre igualdad de oportunidades.
4. Tratar en las reuniones de la empresa temas relativos a la igualdad de oportunidades.

## 5. Seguimiento, evaluación y control

### 5.1 Comisión de igualdad.

Se crea una Comisión de seguimiento del presente Plan de Igualdad, que se denominará «Comisión de Igualdad», formada paritariamente, por representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

Las funciones principales de dicha Comisión son las siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- b) Apoyo en la realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- c) Colaboración con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- d) Información y sensibilización de la plantilla
- e) Apoyo en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- f) Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones formativas.

### 5.2 Evaluación y control del plan de igualdad.

La aplicación y efectos del presente plan, se evaluarán según cronograma adjunto, analizando todos los puntos contemplados en el diagnóstico base, el cual, hemos estudiado en las páginas anteriores.

Y en prueba de conformidad, se firma por triplicado ejemplar, en Madrid, a 10 de septiembre de 2018, por la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa.—El representante legal de los trabajadores, M.<sup>a</sup> Teresa Blázquez Albero.— El representante de la empresa, Eduardo Fernández Casas.