

grupo  
**elecnor**



Plan de

Igualdad





## ÍNDICE

Introducción	3
Áreas de trabajo	6
Proceso de selección y contratación	6
Clasificación profesional	7
Formación	8
Promoción profesional	9
Condiciones de trabajo	10
Conciliación laboral	11
Infrarrepresentación femenina	12
Retribuciones	13
Mejoras en la protección laboral y social	14
Comunicación	16
Definiciones de los términos recogidos en el Plan de Igualdad	17

## 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 cualesquiera 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.

En cualquier caso, 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. De hecho, el Grupo Elecnor participó en 2018 en el proyecto del distintivo “igualdad en la empresa” de 2018 en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

Asimismo, el Consejo de Administración del Grupo Elecnor reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.



## Contexto, ocupación de las mujeres en el mercado laboral en España

### Por rama de actividad

En el año 2020 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (17,0%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad de Comercio al por mayor y al por menor.

El segundo lugar (15,4%) corresponde a la actividad de actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar a la actividad de educación con (9,9%).

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas de:

- Industrias extractivas con un 0,1% de mujeres empleadas
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,3% de mujeres empleadas.
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3% de mujeres empleadas).

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 10,9% en el sector industria y el 3,8% en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura.

### Según tipo de ocupación

En el año 2020, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (27,6%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

El segundo lugar (23,9%) a la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (15,5%) a la ocupación 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.

Los porcentajes más bajos correspondían a la ocupación 0. Ocupaciones militares (0,1%), y a la ocupación 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,9%).

### Según situación profesional

En el año 2020 el porcentaje más alto de ocupadas correspondía a mujeres asalariadas (87,8%), de las que un 66,7% eran asalariadas del sector privado. Un 12,1% eran trabajadoras por cuenta propia, de las que un 8,6% eran empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, un 3,0% eran empleadoras, un 0,4% correspondía a ayuda en la empresa o negocio familiar y un 0,1% a miembros de cooperativas.

### Por tipo de puesto laboral

En el año 2020, el 75,1% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 8,0% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados). Un 6,5% de mujeres eran mandos intermedios, un 4,9% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, un 4,4% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal. Un 0,4% eran directoras de empresa grande o media.

## Fortalezas y debilidades en el Grupo Ecnor

Antes de tratar cada punto del Plan de Igualdad, debemos detenernos en las debilidades y fortalezas de la empresa en esta materia. En este sentido, los estudios que se han realizado en Ecnor desde el año 2013, arrojan datos que nos permiten acercarnos a la realidad de la empresa en esta materia. De este modo, el Grupo Ecnor podrá diseñar acciones con más posibilidades de éxito en su logro.

En la siguiente tabla se muestran las fortalezas y debilidades de la compañía en función de las diferentes variables y utilizando como referencia la Brecha de Género en el Grupo Ecnor (diferencia en puntos porcentuales entre la participación femenina y masculina):

VARIABLE	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>Actividad</b> 	Ecnor se dedica a una de las ramas de actividad con los porcentajes más bajos de presencia femenina (0.3% en 2020).	Sin embargo, en el año 2016 la presencia de la mujer en el Grupo Ecnor es del 12,42%. Superando claramente su porcentaje de presencias en el sector.
<b>Puesto laboral</b> 	En el mercado laboral, en el año 2020 el 75% de las mujeres son empleadas, es decir, personal con jefes y sin subordinados.	En Grupo Ecnor, el 62,23% de las mujeres son mandos intermedios o tienen un cargo superior.
<b>Formación</b> 	En el año 2017 en España, la tasa de graduados en los hombres en ciencias, matemáticas, ingeniería, industria, informática, construcción por 1.000 habitantes con edades comprendidas entre 20-29 años era de 30,4‰ y en las mujeres de 13,1‰.	El 57,58% de las mujeres de Grupo Ecnor se encuentran en el Área Técnica de la empresa.
<b>Edad</b> 	En el Grupo Ecnor, el 17% de los hombres tienen menos de 30 años.	En el Grupo Ecnor, el 25% de las mujeres tienen menos de 30 años, lo que indica una clara apuesta por la incorporación de la mujer a la compañía.
<b>Tiempo contrato</b> 	En grupo Ecnor, el 47% de los hombres y 32% de las mujeres tienen un contrato temporal.	En grupo Ecnor, el 53% de los hombres y 68% de las mujeres tienen un contrato fijo.

## Áreas de trabajo

### Proceso de selección y contratación

Para el mantenimiento y crecimiento del negocio es primordial el equipo humano que preste servicios en la empresa, por lo que se deberá seleccionar y contratar al mejor personal para cada actividad de la empresa. En el Grupo Elecnor existe una política de selección y movilidad interna escrita y pública sobre los procesos de selección donde se establecen pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

Aun así, en el presente Plan de Igualdad se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará el mantenimiento, en los procesos de selección y contratación, de procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto.
- Se valorará a las candidaturas en base a su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el género.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Selección es la siguiente:

- Incluir en la Política de Selección y movilidad interna, el compromiso con la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y la no discriminación por género, raza, edad, etc.
- Para ello, establecer unas pautas concretas en la Política de Selección en materia de igualdad.
- Analizar indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de la incorporación por área, actividad, formación y género.
- Estos indicadores se analizarán por el Comité de Seguimiento del plan de Igualdad anualmente.



## Clasificación profesional

Se incluye este punto en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación, indirecta y directa, entre mujeres y hombres. Como indica el Real Decreto-Ley 6/2019, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se lleva a cabo la actividad sean equivalentes.

Para cumplir con todo lo anteriormente mencionado, se establecen las siguientes medidas, que serán supervisadas por el responsable de RRHH de la empresa.

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Esto se materializará en un informe que defina detalladamente los grupos, categorías y puestos profesionales.
- Se utilizarán términos neutros en la denominación y clasificación profesional sin denominarlos en femenino o masculino.
- Se analizarán los factores que justifican las diferencias de los grupos, categorías o puestos profesionales. Para ello, se establece una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Finalmente, se elaborará un informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas.



## Formación

El Grupo Elecnor entiende que el desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de la organización. Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se garantizará el acceso de hombres y mujeres en igualdad a la formación interna de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Se facilitará la participación de las personas con contratos suspendidos por excedencia basada en motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Formación es la siguiente:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- Incluir en el itinerario formativo People First (Bienvenida) detallando el compromiso que se adquiere al formar parte de la plantilla de Elecnor con la igualdad real de oportunidades y la protección de los empleados.
- Establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, participantes y el número de horas en acciones de formación por género y área.





## Promoción profesional

En el Grupo Ecnor se ha desarrollado un sistema de valoración de puestos, cuya finalidad es valorar el puesto según las funciones, responsabilidades que van implícitas a ese puesto, con independencia de la persona que ocupe el puesto.

Los distintos sistemas de promoción que existen en el Grupo Ecnor tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado para conseguir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados.

En ellos, se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Se impedirá la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho relativo a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Se asegurará la igualdad de oportunidades a aquellas personas que muestren interés en algún proceso de promoción encontrándose en situación de excedencia por motivos familiares (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- Gestionar el desarrollo del Capital Humano a través de la Gestión por Competencias, identificando las capacidades de las personas a través de un perfil profesional cuantificable y medible objetivamente, evaluando el potencial y el desempeño en función de las acciones y resultados esperados de cada persona en su puesto de trabajo.
- Apoyar la formación de mujeres para puestos de liderazgo, tanto de puestos directivos y ejecutivos como de jefaturas de obra/equipo.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, las promociones por nivel, género y área.



## Condiciones de trabajo

La empresa tiene como objetivo introducir la dimensión de género en su política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de sus empleados. Para ello, el equipo de RRHH desarrollará las siguientes medidas:

- Revisar y difundir el protocolo de actuación por el riesgo de embarazo y lactancia natural.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, y en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- Realizar un informe de siniestralidad por sexos y categoría.

Por otro lado, el Grupo Elecnor se compromete a detectar, analizar y evaluar la brecha salarial de género. Con este objetivo, la empresa realizará un análisis de la retribución de sus empleados diferenciada por sexos, y según las categorías profesionales de la plantilla. Se analizará también detalladamente, desagregado por sexos, el tipo de contrato (temporal/indefinido) que tienen los trabajadores, y si el horario permite flexibilidad o se trabaja por turnos.



## Conciliación laboral

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, por lo que se intentará fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. De hecho, es preciso destacar que el RD 6/2019 introduce una nueva posibilidad además de la reducción de jornada, la adaptación de jornada.

La nueva norma además, introduce novedades respecto de permisos previamente existentes. Entre ellos los más destacados:

- Posibilidad de que ambos progenitores disfruten simultáneamente del permiso de lactancia. De hecho si los dos progenitores lo solicitan con la misma duración y régimen, se prevé una extensión temporal del permiso.
- En cuanto a la excedencia para atender al cuidado del menor, también se prevé una extensión de la duración temporal del permiso para los casos en los que ambos progenitores disfruten del permiso con la misma duración y régimen.
- Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad (ahora únicamente denominado “permiso por nacimiento”), hasta alcanzar las 16 para ambos progenitores en el año 2021.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se informará y explicará, a todo el personal que lo solicite, todos los aspectos de la ley de conciliación de la vida personal y profesional, así como todos aquellos derechos y permisos a los que se tienen derecho según la ley y los Convenios Colectivos de aplicación atendiendo a las circunstancias familiares concretas por las que atraviese.
- En dicha comunicación se dejará constancia de que el ejercicio de cualquiera de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y profesional no tendrá consecuencias negativas en las posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y beneficios sociales.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- La formación interna deberá impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados que los realicen en orden a su promoción profesional.
- Implantar la política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral, o en su caso, fijar una duración máxima de éstas.
- Flexibilidad horaria, jornada intensiva en periodo estival, ayuda de estudios, excedencias/reducciones de jornada para el cuidado de los hijos, acuerdos de descuentos con compañías aseguradoras.
- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de los permisos concedidos para la conciliación por género.



## Infrarrepresentación femenina

Se definen dos objetivos específicos en cuanto a este ámbito. Por un lado garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Por otro lado, fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

Para ello, se establecen las siguientes medidas que serán supervisadas por el responsable de RRHH de la empresa:

- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción interna, haciéndolas públicas y accesibles.
- Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo.
- Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y tipo de promoción.
- Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.
- Analizar las políticas de personal y prácticas de promoción interna vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad.
- Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.
- Difundir internamente las promociones al grupo de mando de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.



## Retribuciones

El Grupo Ecnor viene aplicando un sistema retributivo que garantiza en todo momento la neutralidad sin tener en ningún caso condicionante alguno por motivos de género, circunstancia que debe seguir sucediendo en el tiempo. El Grupo Ecnor, a la hora de realizar los estudios retributivos, utiliza datos ciegos, en los que se tiene en cuenta el puesto, no a la persona.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se mantendrá un sistema retributivo en el que se respeten los criterios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de género.
- Se asegurará que el sistema retributivo esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de género.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- Crear una herramienta que permita establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de los salarios fijos y variables por categorías profesionales y género.



## Mejoras en la protección laboral y social

La empresa, conociendo la importancia de la realización del trabajo de una forma segura, correcta y cómoda, establece los siguientes compromisos:

### 1.- Salud laboral

Basará la elección del mobiliario, utensilios y demás material de uso habitual para la plantilla atendiendo, a principios ergonómicos distintos, dependiendo si el personal usuario es hombre o mujer.

En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella o para la descendencia. Para ello:

- Dará a conocer y publicitará la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales para mujeres embarazadas.
- El Servicio de Prevención Mancomunado deberá elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo, esté embarazada o en período de lactancia natural, de tal forma que se determine si los agentes que están presentes en el puesto de trabajo están incluidos dentro de la lista contenida en el Anexo VII del RD 298/2009 de 6 de marzo, y pueden representar un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el niño.
- Tendrán preferencia a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, teniendo efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora o su descendencia permita su reincorporación al puesto o a la función similar.
- Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH en cuanto sean conocedoras del mismo.



## 2.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Elecnor manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

La empresa prevendrá y evitará el acoso mediante la existencia de una canal de denuncias incluido en el Corporate Compliance, y un Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual:

- El Grupo Elecnor manifiesta su preocupación en prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual en la empresa.
- Los responsables de las distintas direcciones deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acosos en sus respectivas áreas. Por tanto, deberán reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que sean sospechosas de causar cualquier tipo de acoso.
- El Grupo Elecnor se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al manual del Corporate Compliance, el cual garantizará el derecho a la intimidad y confidencialidad de los temas tratados y personas intervinientes.
- Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a utilizar el canal de denuncias con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto o desfavorable, asegurándoles también una total confidencialidad en la investigación de la denuncia.
- Las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan en función de la gravedad de los hechos.

El Comité de Prevención Penal y Respuesta velarán por el cumplimiento de este Protocolo a través del canal de denuncias establecido.



## Comunicación

Debido a que la igualdad comienza desde la propia comunicación de la empresa con sus accionistas mayoritarios (trabajadores, accionistas y clientes), el Grupo Elecnor refleja su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación en sus principios específicos de actuación de Responsabilidad Social Corporativa y Corporate Compliance.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se incorporará la perspectiva del género tanto en la comunicación interna como en la externa, para ello se va a desarrollar una Política de comunicación.
- En todas las comunicaciones e informaciones de la empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
- En este proceso se tendrá en cuenta que comunicación implica lenguaje, imágenes y contenido.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Comunicación es la siguiente:

- Incluir el Plan de Igualdad en la web de la empresa para que esté a disposición de todos los stakeholders que quieran consultarlo, junto a la RSC y el Corporate Compliance de la organización.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.





## Definiciones de los términos recogidos en la Ley de Igualdad y en el RDL 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 estrictamente relacionados con su desempeño, las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Aprobado por el Consejo de Administración

Enero 2022