

Plan Marco de Igualdad

1. Introducción.
2. Ámbito de Aplicación.
3. Plan Marco de Igualdad.
 - 3.1. Objetivos.
 - 3.2. Acciones y Medidas.
 - 3.2.1. Acciones de Organización, Seguimiento y Control.
 - 3.2.2. Medidas Tendentes a Hacer Efectiva la Igualdad de Oportunidades.
 - 3.2.2.1. Información, Imagen y Publicidad.
 - 3.2.2.2. Selección.
 - 3.2.2.3. Contratación.
 - 3.2.2.4. Promoción.
 - 3.2.2.5. Formación.
 - 3.2.2.6. Retribución.
 - 3.2.2.7. Acoso.
 - 3.2.2.8. Otras.
 - 3.3. Administración y Cumplimiento de la Política de Igualdad.
 - 3.4. Obligatoriedad.
 - 3.5. Vigencia.

ABENGOA

1. Introducción.

Abengoa desarrolla su actividad sobre la base de una serie de valores compartidos que constituyen la estructura de su Código Ético. La integridad, la transparencia y buen gobierno, el rigor profesional, y la diversidad cultural e igualdad de oportunidades están en la base su código de conducta profesional.

Abengoa suscribió, en el año 2002, el Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas, adhesión que supone, en el ámbito de los Derechos Humanos, el apoyo y el respeto a la protección de tales derechos y, en el de los derechos laborales, el respeto a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición de forma efectiva del trabajo infantil y, por último, la eliminación de toda discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Abengoa establece su declaración de Política de Responsabilidad Social Laboral sobre la base de dichos principios, asumidos y compartidos, declarando determinados compromisos:

- Integrar la gestión de la Responsabilidad Social Laboral en la estrategia corporativa de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable y de cualquier otro compromiso asumido en este ámbito.
- Promover los principios del Pacto Mundial en nuestro ámbito de actuación: socios, proveedores y contratistas.
- Potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas que conforman Abengoa a través de la creación de condiciones de trabajo idóneas y de la formación continua.
- Reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados, con independencia de raza, religión, color, edad, género, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental.
- Asegurar la cultura preventiva adecuada en Abengoa de acuerdo a la Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Crear las condiciones para el equilibrio entre lo personal y lo profesional.
- Evaluar y revisar nuestro comportamiento social, informar de manera transparente acerca de él y establecer programas de mejora continua.

Por tanto, **Abengoa**, rechaza expresamente toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo e impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Abengoa, vela, impulsa y promueve la igualdad entre mujeres y hombres aplicando este principio en todas sus políticas de gestión en Recursos Humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

ABENGOA

Con el propósito de desarrollar estos valores, perfeccionando su nivel de actuación social, Abengoa considera conveniente elaborar un Plan Marco de Igualdad, propio, que aplique a todas las personas que trabajan en ella, con independencia del puesto que ocupen, de la sociedad para la que presten servicios, de la ubicación física o territorial y de la naturaleza de la relación contractual que mantengan con **Abengoa**.

Dicho Plan Marco de Igualdad será referencia para la aprobación y contenido de los Planes de Igualdad específicos de Sociedades que debieran desarrollarse por exigencia legal o convencional.

El Plan Marco de Igualdad se estructura en base a una serie de medidas que pretenden, de un lado, garantizar en **Abengoa** la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otro, evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Ámbito de Aplicación.

Este Plan Marco aplica a todas las empresas que conforman Abengoa, donde desarrollen su actividad.

3. Plan Marco de Igualdad.

3.1. Objetivos.

De acuerdo con los principios generales que ilustran las políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Laboral de **Abengoa** en cuanto a igualdad de trato entre mujeres y hombres y ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, el Plan Marco de Igualdad, se marca los siguientes objetivos:

- Fomentar una cultura de formación e información en materia de igualdad mediante la sensibilización y concienciación de las personas que trabajan en **Abengoa**.
- Procurar la igualdad de oportunidades, velando por una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y sociedades, reforzando y consolidando la participación de la mujer en los distintos niveles de responsabilidad, con especial seguimiento de la evolución ocupacional en aquellos niveles en los que el índice de representación femenino sea sensiblemente inferior al masculino.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de los profesionales de **Abengoa**.
- Combatir cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pudiera darse en Abengoa, empleando a estos efectos medios de detección frente a cualquier comportamiento o actitud que pudiera entrañar acto constitutivo o indiciario de discriminación.
- Fomentar la participación o composición equilibrada en los distintos órganos de representación.
- Fomentar el uso del lenguaje e imagen fundado en la igualdad.

3.2. Acciones y Medidas.

El desarrollo de este **Plan Marco de Igualdad** exige acciones y medidas que concreten y hagan viables los compromisos asumidos. Así, Abengoa, establece como elementos necesarios los siguientes:

- Realizar un diagnóstico de situación.
- Desarrollar y fortalecer las disposiciones aplicables.
- Introducir mecanismos de responsabilidad y vigilancia.
- Destinar recursos suficientes al cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad.
- Incrementar la competencia y la sensibilidad del personal de Abengoa en esta materia.

3.2.1. Acciones de Organización, Seguimiento y Control.

1) **Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades (OITO).**

Se crea OITO, la oficina para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, cuya misión consistirá en abogar por la igualdad de género en toda la Organización, impulsando, desarrollando y gestionando el **Plan Marco de Igualdad** y los planes asociados.

Su acta de constitución recogerá sus objetivos, funciones y competencias.

La oficina será presidida por el Director de Recursos Humanos de Abengoa.

2) **Comisión para la Igualdad de Trato y Oportunidades (CITO).**

Se crea CITO, comisión para el seguimiento mundial y desarrollo de los temas referidos a Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en Abengoa.

Coordinada por OITO, la Comisión se reunirá, al menos, una vez al año.

Presidida por el Director de RRHH, estará compuesta por la Responsable de Responsabilidad Social Corporativa, como miembros permanentes, complementándose con representantes de RRHH de las Verticales así como Directores de las Unidades de Negocio.

3) **Auditorías.**

Se incluye, en las Auditorías Corporativas que se realizan en Abengoa para verificar el grado de cumplimiento de los sistemas de gestión por parte de las Sociedades, un apartado relativo al seguimiento y control de la Norma SA 8000, sobre Responsabilidad Social Laboral. En este apartado se incluirá referencia al cumplimiento de lo establecido en el Plan Marco de Igualdad de **Abengoa**.

ABENGOA

Su periodicidad será, al menos, bianual.

4) Encuestas de Clima.

En las encuestas de satisfacción de empleados (clima) que se realizan cada dos años en todas las Sociedades de Abengoa se incluirán preguntas relativas a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, de manera que obtengamos la percepción de la plantilla sobre este particular y nos permita contar con un índice de control, de enorme valor, de cara a definir los planes o acciones de mejora convenientes.

5) Seguimiento Estadístico.

Se establece un seguimiento estadístico mensual para conocer la realidad y evolución de la plantilla desglosada por sexos.

Este seguimiento se realizará a nivel Sociedad, Vertical y Comité Ejecutivo, siendo punto del Orden del Día de los Comités de Dirección de Sociedades y de los Comités de Estrategia de las Verticales y Abengoa, en el apartado de Recursos Humanos.

3.2.2. Medidas Tendentes a Hacer Efectiva la Igualdad de Oportunidades.

3.2.2.1. Información, Imagen y Publicidad.

En materia de Información, Imagen y Publicidad, **Abengoa** se compromete a:

- Difundir y publicar el presente Plan Marco de Igualdad para todos los empleados de **Abengoa**.
- Difundir periódicamente información a través de canales internos de comunicación sobre legislación vigente en materia de discriminación y cuestiones específicas de la materia.
- Sensibilizar, formar e informar a la plantilla a través de campañas al efecto, instrumentadas a través de OITO.
- Implantar canales de comunicación dirigidos a todos los empleados para la detección y atención de posibles problemas de desigualdad.
- Implantar programas de revisión del lenguaje utilizado en las herramientas de comunicación (web, intranet, tableros de anuncios, etc.) para asegurar su adecuación al objetivo.

3.2.2.2. Selección.

En materia de Selección, Abengoa fomenta una política de selección que potencie y permita aumentar la diversificación profesional existente a fecha presente en el grupo empresarial.

Para ello **Abengoa** ofrecerá procedimientos de selección con criterios objetivos e incorporará medidas que faciliten la incorporación de la mujer en todos los puestos. En este sentido, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Verificación de que las pruebas usadas en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo, salvo que por la naturaleza de las actividades profesionales correspondientes concretan o el contexto en el que se llevan a cabo, las características asociadas al sexo constituyan requisito esencial y determinante, atendiendo en todo caso a un objetivo legítimo y de forma proporcionada.
- Garantizar términos tanto masculinos como femeninos en las ofertas de empleo, implantado programa de revisión éstas para ello.
- Prescindir de preguntas o requisitos en las solicitudes o entrevistas de empleo sobre estado civil, número de hijos, fecha de matrimonio u otros datos similares.

3.2.2.3. Contratación.

En materia de Contratación, **Abengoa** fomentará la contratación de la mujer en sus Sociedades, con especial atención a los puestos y sectores en los que esté sub-representada.

Con periodicidad anual se fijarán los objetivos de incremento de la contratación de mujeres, especialmente en aquellos puestos y sectores en los que esté sub-representada.

3.2.2.4. Promoción.

En materia de Promoción, **Abengoa** procurará la promoción de las mujeres a puestos de dirección. A estos efectos se adoptarán las siguientes medidas:

- Acciones de información dirigidas a publicitar que los procedimientos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades.
- Acciones de detección de empleados/as con potencial directivo.
- Estudio de las potenciales barreras a la promoción que pueden estar dándose en las mujeres a la hora de promocionar a puestos directivos.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, potenciando que, en igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

3.2.2.5. Formación.

En materia de Formación, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Se asegurará la actualización de conocimientos y habilidades de los trabajadores que han dejado de prestar servicios temporalmente a causa de responsabilidades familiares.
- Se incluirá en el programa de formación general de **Abengoa** sesiones dirigidas a sensibilizar a todo el personal sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Se impartirán cursos de formación específica en esta materia para los responsables de los departamentos de selección, con el fin de garantizar que se realizan estas labores de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar la selección, elección y evaluación de candidaturas.

3.2.2.6. Retribución.

En materia de Retribución a los efectos de garantizar igualdad de trato a empleadas y empleados se pondrán en funcionamiento los siguientes medios:

- Aseguramiento de que las estructuras salariales responden a las obligaciones legales, convencionales o a la normativa interna, y que su aplicación es transparente.

3.2.2.7. Acoso.

En materia de Acoso, **Abengoa** se compromete a llevar a cabo acciones para la prevención del acoso sexual y el acoso laboral, de acuerdo con sus políticas previas que se universalizan, tales como:

- Canalizar eficazmente los casos de acoso sexual y acoso moral.
- Sancionar con gravedad dentro de los códigos internos de conducta todo comportamiento o comentario verbal de entidad sexual o discriminatorio que se produzca hacia una compañera de trabajo por razón de su sexo.
- Garantizar el pleno respeto a los derechos de las personas que presenten quejas, reclamaciones, denuncias demandas o recursos de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación (o la de otros u otras) y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad dentro de la buena fe que debe presidir el uso de los derechos.

3.2.2.8. Otras.

Otras, Abengoa llevará a cabo otras medidas tales como:

- Implantar medios de gestión informáticos o de otra índole que permitan conocer el impacto de género de todas las políticas de gestión de recursos humanos.
- Revisar las políticas en que se aprecie un impacto adverso para comprobar la justificación objetiva del mismo o, en su caso, proceder a las correcciones oportunas.

Por último, **Abengoa** asume el compromiso de la implantación efectiva, seguimiento en su aplicación y revisión de las medidas de forma permanente y constante, utilizando a ese fin las herramientas ya existentes, AEM, Protocolos de Acoso y el Portal del Empleado.

Igualmente, Abengoa asume el propósito de obtener los distintivos o marcas de Excelencia en Igualdad que se establezcan por los organismos competentes.

3.3. Administración y Cumplimiento de la Política de Igualdad.

La presente política de Igualdad será administrada y supervisada por Comité Ejecutivo.

Toda duda e información sobre la presente política de Igualdad deberá dirigirse al Dpto. de RRHH.

Se espera de los empleados, directivos y consejeros de **Abengoa** que sigan la presente Política de Igualdad en todo momento.

El incumplimiento de la presente política podría tener como resultado medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento. Asimismo, todo supervisor, director, responsable o consejero que dirija, apruebe o perdone incumplimientos, o que tenga conocimiento de los mismos y no los comunique o corrija inmediatamente, estará sometido a medidas disciplinarias incluyendo la resolución de la relación.

3.4. Obligatoriedad.

La presente Norma se configura como Plan Marco de Igualdad en **Abengoa** y resulta por sí misma de obligatorio cumplimiento para toda persona que trabaje en cualquier sociedad de **Abengoa** y para la totalidad de las sociedades que lo componen. Cualquier Anexo que se incorpore al mismo resultará igualmente exigible, salvo que en el mismo se disponga lo contrario de forma expresa.

Los documentos que se adjuntan al presente constituyen una Guía Referencia al presente Plan Marco y han orientado la elaboración del mismo.

Igualmente, en cumplimiento de las obligaciones legales de **Abengoa** en garantía de objetividad e imparcialidad, la elaboración del presente documento ha partido de un Diagnóstico de Situación en materia de igualdad en el grupo empresarial.

3.5. Vigencia.

El presente Plan nace con vocación de vigencia indefinida. No obstante, y en el supuesto de que se estimara conveniente, podrá ser renovado o sustituido en un futuro por otro Plan Marco de Igualdad **Abengoa**.

Sin perjuicio de lo anterior se realizará un seguimiento permanente del presente Plan por parte de la OITO.

El presente documento ha sido revisado y actualizado a fecha de noviembre de 2019.