
III PLAN DE IGUALDAD

OHL Servicios-Ingesan



26 de Marzo de 2021

- 1. Introducción**
 - 1.1. Contexto Legal**
 - 1.2. Contexto Empresarial**
 - 1.3. Principios rectores del Plan de Igualdad**
 - 1.4. Partes que lo acuerdan**
- 2. Ámbito de aplicación y vigencia**
- 3. Diagnóstico**
- 4. Objetivos generales del Plan de Igualdad**
- 5. Áreas de actuación: Objetivos específicos del Plan de Igualdad**
 - 5.1. Responsable de Igualdad**
 - 5.2. Selección y contratación**
 - 5.3. Clasificación profesional**
 - 5.4. Promoción profesional**
 - 5.5. Formación**
 - 5.6. Condiciones de trabajo**
 - 5.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - 5.8. Infrarrepresentación femenina**
 - 5.9. Retribuciones y auditoría salarial**
 - 5.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
 - 5.11. Protección de las víctimas de violencia de género**
 - 5.12. Comunicación y sensibilización**
 - 5.13. Salud Laboral**
- 6. Recursos y Medios**
- 7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**
 - 7.1. Comisión de Seguimiento**
 - 7.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias**
- 8. Cláusula adicional**
- 9. Cláusula final**
- 10. Anexos**
 - 10.1. Informe Diagnóstico**
 - 10.2. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo**
 - 10.3. Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1., a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del III Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS INGESAN, S.A.

Así mismo en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: "La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer,

sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para ello, y específicamente para el ámbito de las Empresas, como ya indicamos al inicio, se establece para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007) y normativa concordante, OHL SERVICIOS INGESA, S.A., ha procedido a la renovación del II Plan de Igualdad con la elaboración del presente Plan.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de OHL SERVICIOS INGESA, S.A., una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia han ido estableciendo en la propia política de la Compañía, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Así como apostando por la promoción de acciones formativas para sus trabajadores/as en materia de Igualdad. Reflejándose todo ello en los dos Planes de Igualdad que anteceden al presente y que desde el año 2012 se han venido negociando y aplicando en la Empresa.

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

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de OHL SERVICIOS INGESA, S.A., aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Del mismo modo, OHL SERVICIOS INGESA hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, que se ha venido materializando a lo largo de los años de vida de la Empresa en numerosos proyectos relacionados con la integración laboral de este colectivo. Motivo por el cual se ha negociado como parte del presente Plan de Igualdad, una Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nació con vocación de seguir siendo, como los dos anteriores, una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de OHL SERVICIOS- INGESAN.

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato 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.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera 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.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

1.4. PARTES QUE LO ACUERDAN

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS-INGESAN y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este III Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS-INGESAN las siguientes partes:

- La Dirección de OHL SERVICIOS-INGESAN
- La Federación Estatal de Servicios Públicos UGT
- La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo UGT
- La Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro
- La Federación Estatal de CCOO de Construcción y Servicios
- La Federación Estatal de CCOO de Industria

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que OHL SERVICIOS-INGESAN tenga o pueda tener en el territorio español.

El presente Plan se extenderá también a aquellas otras sociedades participadas y UTEs presentes y futuras que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante su ámbito de vigencia temporal, así como a todas sus filiales, todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad Propio y así se acuerde con la representación legitimada para la negociación de un Plan de Igualdad. Y en todo caso, previo análisis de situación que se analice dentro de la Comisión de Seguimiento, en los ámbitos de aplicación referidos, y respecto de aquellas UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan siempre previa aprobación del Comité de Gerencia de la UTE.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 26 de marzo de 2021 hasta el 25 de marzo de 2025.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de un año desde la constitución de la Mesa de Negociación, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

3. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del III Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS- INGESAN. Y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2019 relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

El informe de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad como Anexo 9.1.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad, como lo ha venido siendo en los anteriores Planes de Igualdad de la Empresa, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de OHL SERVICIOS INGESAN, S.A.

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras OHL SERVICIOS-INGESAN en materia de Igualdad.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Disminuir el porcentaje de parcialidad que afecta mayoritariamente a las mujeres en las actividades de servicios en un 5% total a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras de OHL SERVICIOS-INGESAN en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.

- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de las mismas.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.

Todas las medidas están ordenadas dentro de cada objetivo por orden de prioridad, de modo que la primera es la de mayor prioridad y así sucesivamente.

5.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa nombrará una persona Responsable de Igualdad que dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- Participar de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.

- Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

5.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 5.2.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.*

Medida 1	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.
Plazo ejecución	Primer y tercer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Formación

Medida 2	Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan y sucesivos
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 3	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan y sucesivos
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que incluyen dicho compromiso.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 4	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal para OHL SERVICIOS-INGESAN de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y exigir que actúen con los mismos criterios de igualdad.
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de empresas externas informadas
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 5	Establecer directrices expresas para que las preguntas que se realizan en la entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata
Plazo ejecución	Se implantará en el primer año y se aplicará durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Responsable de Igualdad

Medida 6	Velar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de posiciones ofertadas para comprobar que cumplen dicho compromiso.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH- Responsable Dpto. de Selección

OBJETIVO 5.2.2 Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 1	En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres incorporadas en puestos masculinizados anualmente.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo de anuncios de selección para puestos masculinizados para comprobar que incluyen dicho mensaje

Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
------------------------------	------------------------------------

OBJETIVO 5.2.4 *Apoyar al empleo femenino de difícil inserción.*

Medida 1	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres en situación de riesgo de exclusión social y/o discriminación múltiple (familias en riesgo social, reclusas y ex reclusas/os personas sin hogar...), cuando se den vacantes.
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 5.3.1 *Velar por que la clasificación profesional en la empresa, dentro de los márgenes de actuación de la misma, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo.*

Medida 1	En los convenios colectivos de empresa se propondrá un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género implementados y/o propuestos en los convenios colectivos de empresa
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. De RRL

OBJETIVO 5.3.2. *Incluir la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo que se realicen en la empresa.*

Medida 1	Análisis de la descripción de los puestos y funciones existentes y de los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios atendiendo al criterio de la RAE.
Plazo ejecución	Durante los dos primeros años de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH

Medida 2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre los criterios utilizados para agrupación de los puestos en las distintas categorías profesionales por actividades y evaluación de estos para verificar que están alineados con el principio de transparencia retributiva.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informes realizados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 5.4.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa, tomando como referencia las promociones realizadas en 2019.*

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que hayan sido promocionadas anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones- Jefes de Área-Gestores de Servicios

Medida 2	Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres estén infrarrepresentadas.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que hayan accedido a puestos de responsabilidad anualmente
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de promociones de este tipo detectadas
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo- Responsable de Igualdad

Medida 4	Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades en las que pese a ser actividades feminizadas las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres. Para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias).
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de vacantes ofertadas y promociones finales desagregadas por sexo
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 5	Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico realizado en 2019 del Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº promociones finales anuales desagregadas por sexo
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones

5.5. FORMACIÓN

OBJETIVO 5.5.1 *Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.*

Medida 1	Continuar impartiendo los Tool Box en los centros de trabajo para el personal de mano de obra para informar sobre el Plan de Igualdad y mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que los/as trabajadores/as participen para mantener los criterios de igualdad en la organización.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. PRL Delegaciones- Dpto. RRL

Medida 2	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.
Plazo ejecución	Segundo y cuarto año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 3	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y personal del colectivo de Plantilla
-----------------	--

Plazo ejecución	Tercer año de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 4	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia y bienalmente
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 5	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal del colectivo de Plantilla.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas de nueva incorporación formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 6	Realizar encuestas a muestras representativas de los trabajadores/as por actividades, para testar el grado de aprovechamiento de las formaciones en materia de igualdad realizadas a lo largo de la vigencia del Plan.
Plazo ejecución	Bienalmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de encuestas realizadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo

OBJETIVO 5.5.2. *Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de propiciar el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y especialización.*

Medida 1	Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos de responsabilidad y puestos masculinizados en la empresa.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

OBJETIVO 5.5.3. *Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación*

Medida 1	Velar por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Datos anuales desagregados por mujeres y de hombres que hayan recibido formación por parte de la empresa, tipo de formación y horas de formación recibida.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	La formación presencial interna (es decir la impartida y organizada por la empresa) se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente dentro y fuera del horario laboral y horas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Proponer acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesario, a quienes se reincorporen a la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado anualmente estas formaciones
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	Procurar que todas las personas trabajadoras de la empresa que así lo deseen y tengan su contrato de trabajo suspendido o su jornada reducida por cuidado de hijos/as o familiares puedan participar en las acciones formativas.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado acciones formativas anualmente en estas circunstancias
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

5.6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO 5.6.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.*

Medida 1	Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres. Analizar la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinido de mujeres para equilibrar la contratación, principalmente en actividades de limpieza y Plantilla.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis anual del nº de mujeres y de hombres contratados de modo indefinido
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores de Servicios

Medida 2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada por mismo centro de trabajo o distinto centro según se acuerde. Se informará de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis del número de mujeres y de hombres a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes definitivas
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	En igualdad de condiciones cuando existan vacantes dentro de la Empresa tendrán preferencia el personal de OHL SERVICIOS-INGESAN. Cuando estas plazas no puedan cubrirse internamente, se ofrecerán externamente
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y de hombres que han cubierto vacantes de manera interna
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en las actividades de servicios en un 5% total.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan pudiéndose distribuir irregularmente el porcentaje total del 5%
Indicador de evolución	Se entenderá cumplido el objetivo si a la finalización del presente plan la Empresa acredita la reducción del 5% tomando como referencia el dato del diagnóstico a 31/12/2019 y computándose para ello los datos de todos los servicios gestionados por la Empresa durante toda la vigencia del Plan
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones- Jefes de Área- Gestores de Servicios

Medida 5	Seguimiento de las altas y bajas de las subrogaciones de personas trabajadoras y sus condiciones laborales, para ver el impacto en las condiciones de estas.
Plazo ejecución	Bienalmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Datos anuales de altas y bajas por subrogación que se produzcan en el Empresa y condiciones laborales de las personas trabajadoras subrogadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones

5.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 5.7.1 *Garantizar que en OHL SERVICIOS-INGESAN se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.*

Medida 1	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos
-----------------	---

	de contrato
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal

Medida 2	Mejorar las condiciones profesionales del colectivo del personal de oficinas a través de la implantación progresiva medidas de conciliación relativas a los sistemas de trabajo (horarios de reunión, desconexión digital, reuniones telemáticas, etc.)
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Medidas implantadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH

Medida 3	Para el personal de la oficina Central y las diferentes Delegaciones y Oficinas, la Empresa mantiene un calendario laboral con horario flexible en la entrada y salida a la jornada laboral, que permite la conciliación de la vida laboral y personal
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y de hombres que han disfrutado de estas medidas de conciliación
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	Elaborar una díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

OBJETIVO 5.7.2. *Promover en la Empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.*

Medida 1	Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 5	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 6	Cuando el convenio colectivo que sea de aplicación no prevea la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en días completos o prevea un período inferior, se podrá solicitar a la empresa su
-----------------	--

	acumulación en 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 7	Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a, podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 8	Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para acompañar al médico a familiares dependientes hasta 1º Grado y para asistir a tutorías de hijos/as menores de 12 años un permiso retribuido, durante el tiempo indispensable para ello con un máximo de 8 horas anuales, comunicándolo a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a estas medidas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 9	Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promocionadas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción.
Plazo ejecución	Desde el primer año de vigencia del Plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que hayan promocionado anualmente y se hubieran acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 10	Hacer seguimiento de las personas que hayan recibido formación mientras se encontraran disfrutando de medidas de conciliación.
Plazo ejecución	Desde el primer año de vigencia del Plan y después anualmente

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que hayan recibido formación anualmente mientras se encontraran disfrutando de medidas de conciliación.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 11	El Responsable de Igualdad participará en la tramitación de todas las solicitudes de adaptación de jornada, promoviendo su concesión cuando sea posible, proponiendo alternativas y analizando previamente en su caso las posibles causas de denegación cuando las haya. Y reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas y los motivos.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad

Medida 12	Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tenida en cuenta en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº de solicitudes aceptadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores/as de servicios

Medida 13	Flexibilizar el permiso de hospitalización, mientras dure la misma, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para la persona trabajadora pueda utilizar los días establecidos en el Convenio de manera consecutiva o alterna a su elección siempre que no sea necesario realizar un desplazamiento al efecto que le genere el número de días del permiso, aplicándose en este último caso los días de la manera que marque el convenio colectivo.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores/as de servicios

5.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



OBJETIVO 5.8.1 Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad

Medida 1	Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº de currículos recopilados anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción se contará, siempre que sea posible, una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas; cuando no fuera posible, se explicarán las razones.
Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº Contrataciones y/o promociones desagregados por sexo, justificando la no presencia de mujeres en las ternas finales en posiciones con infrarrepresentación femenina.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas y donde están infrarrepresentadas.
Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente.
Indicador de evolución	Nº de casos en lo que se haya descartado candidaturas femeninas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección- Dptos. RRHH Delegaciones

OBJETIVO 5.8.2: Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de mantenimiento de interiores y servicios urbanos.

Medida 1	Elaborar un programa de detección del talento femenino, seleccionando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando para ellas un itinerario de formación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su
-----------------	--

	carrera profesional
Plazo ejecución	Tercer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Programa de talento, nº de mujeres con potencial detectadas, nº de participantes y nº de promociones entre las participantes del programa.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dpto. Selección y Desarrollo

Medida 2	Establecer una reserva de plazas del 10% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres. Especialmente en los colectivos de limpieza de interiores y Plantilla.
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores servicios

Medida 3	Garantizar la presencia de mujeres en los programas de desarrollo que se implanten en la empresa.
Plazo ejecución	A partir de la implantación de los Programas
Indicador de evolución	Información anual de programas de desarrollo implantados y nº de mujeres que han participado en los mismos.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores servicios

5.9. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO 5.9.1. *Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.*

Medida 1	Desarrollo de una herramienta informática que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva
Plazo ejecución	1 año desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Creación de la herramienta
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRL

Medida 2	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
Plazo ejecución	Desde primer año de vigencia del plan y anualmente
Indicador de evolución	Nº Informaciones reportadas a la Comisión de seguimiento
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRL

Medida 3	Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorias y no estuvieran justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.
Plazo ejecución	Bienalmente
Indicador de evolución	Nº de planes de acción definidos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRL

Medida 4	Seguimiento y análisis al menos por actividad durante la vigencia del Plan de Igualdad, de la auditoria retributiva que será adaptada en el primer año de vigencia del Plan a lo previsto en los RD 901/2020 y 902/2020
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de planes de acción definidos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRL

5.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 5.10.1. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en OHL SERVICIOS- INGESAN.

Medida 1	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad. Anexo 8.2.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de veces que se aplica anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Dptos. RRHH Delegaciones- Dptos. PRL Delegaciones- Dpto. RRL

Medida 2	Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación- Dpto. RRLL

Medida 3	Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad- Dpto. RRLL

5.11. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 5.11.1. *Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.*

Medida 1	Aplicación del Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad. Anexo 8.3.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones- Dpto. RRLL

Medida 2	Distribución de la Guía entre el personal de las Áreas de la Empresa que va a aplicar el contenido de dicha guía.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se les entrega la guía
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL

Medida 3	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan

Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuando se den vacantes.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 5	Establecer un procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Procedimiento
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Responsable Igualdad-Dpto. RLL-Responsable de igualdad

5.12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 5.12.1. *Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.*

Medida 1	Dos campañas anuales 8 marzo y 25 noviembre
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan y anualmente
Indicador de evolución	Campañas realizadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RLL

Medida 2	Campañas cada dos años para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres
Plazo ejecución	Bienalmente
Indicador de evolución	Campañas realizadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RLL

Medida 3	Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Comunicaciones realizadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RLL

Medida 4	Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión del mismo
-----------------	---

Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de centros en los que se distribuye, Nº de copias distribuidas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL

Medida 5	Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
Plazo ejecución	En el primer año de vigencia del plan
Indicador de evolución	Inclusión en el plan de acogida
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL

Medida 6	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.
Plazo ejecución	Durante el cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicador de evolución	Creación de la Guía
Responsable	Dirección de RRHH- Dpto. RRLL-Responsable Igualdad

Medida 7	Elaboración de una encuesta media y una final sobre el Plan de Igualdad y su contenido realizada a una muestra representativa de trabajadores/as de la empresa que se definirá en la Comisión de Seguimiento.
Plazo ejecución	Bienalmente
Indicador de evolución	Realización de las encuestas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Responsable Igualdad

5.13. SALUD LABORAL

OBJETIVO 5.13.1. *Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras*

Medida 1	Elaborar un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural, e informar de su contenido a la comisión de igualdad
Plazo ejecución	Dos años desde inicio de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Protocolos elaborados
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. PRL

Medida 2	Difundir protocolos de protección de embarazo y lactancia de las Áreas de la Empresa que recibirá las solicitudes de las trabajadoras y que deberá aplicar el contenido de dichos protocolos.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de copias distribuidas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL- Dpto. PRL

Medida 3	Realizar revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs, vestuario, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales)
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador de Evolución	Nº de puestos de trabajo revisados bajo la perspectiva de género y medidas adoptadas en caso de ser necesarias.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

Medida 4	Presentación anual por parte del Departamento de PRL a la Comisión de seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
Plazo ejecución	Anualmente durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Informe anual
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

6. RECURSOS Y MEDIOS

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, cinco personas por parte, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- 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.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurren las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación
- Extensión en la aplicación del presente Plan de Igualdad respecto de aquellas empresas, UTE's, etc. en las que tenga participación OHL SERVICIOS-INGESAN, siempre que no tuvieran su propio Plan de Igualdad y, en todo caso, previo análisis de diagnóstico.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

7.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría

simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

8. CLÁUSULA ADICIONAL

El contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de seguimiento durante su primer año de vigencia.

9. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS-INGESAN sustituye total e íntegramente al Plan anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente.

29

10. ANEXOS

10.1. INFORME DIAGNÓSTICO

10.2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

10.3. GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN IGUALDAD OHL SERVICIOS-INGESAN

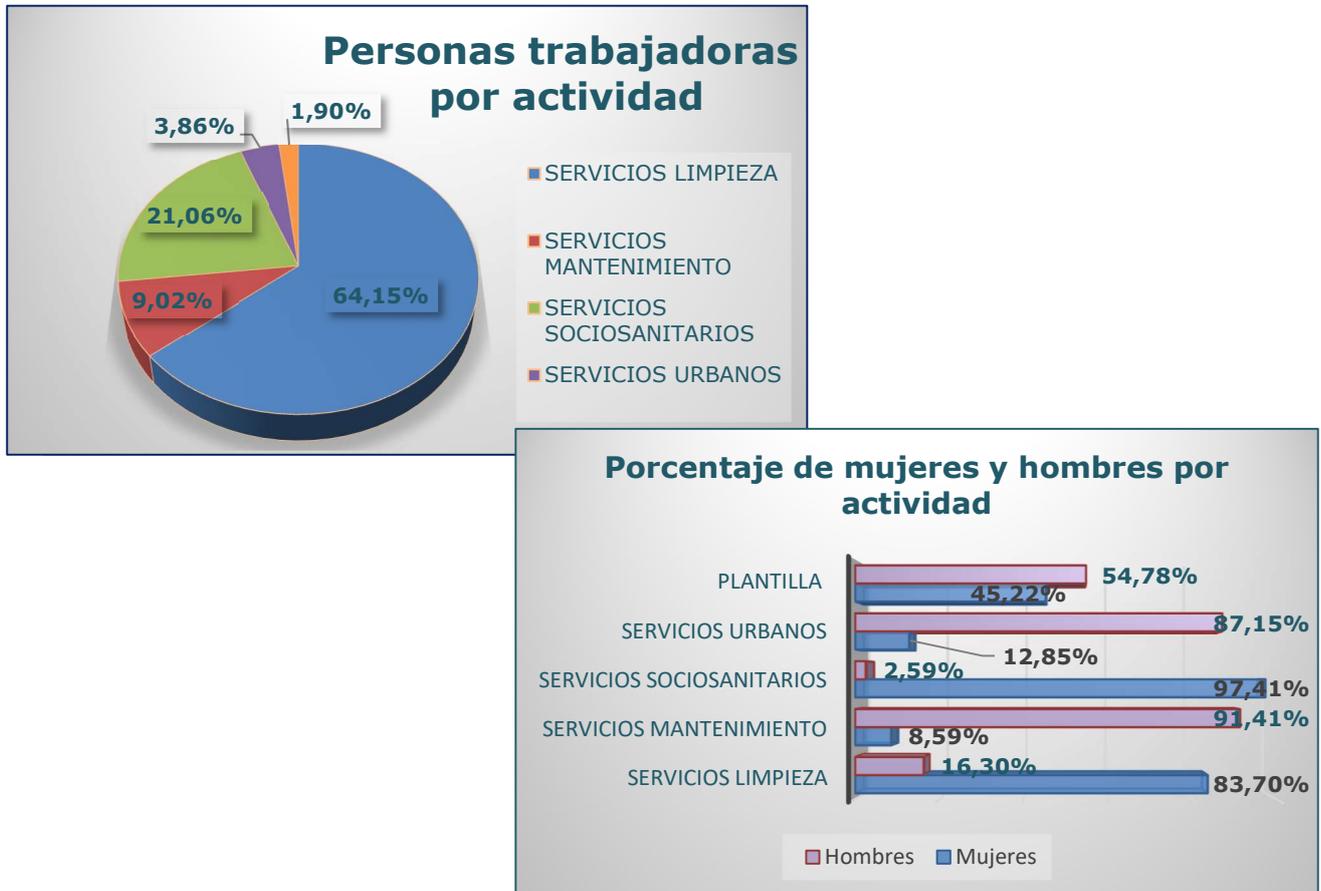
1. LA EMPRESA

OHL SERVICIOS-INGESAN tiene como actividades principales la prestación de Servicios de Limpieza y Mantenimiento de instalaciones, edificios y locales; Servicios Sociosanitarios (mayoritariamente Servicios de Ayuda a Domicilio y Residencias de Tercera Edad) y Servicios Urbanos (Limpieza Viaria, Recogida de residuos urbanos y Jardinería).

La Empresa presta servicios en todo el territorio nacional y está organizada en cinco Delegaciones Territoriales (Norte, Este, Centro, Sur y Levante). Adicionalmente a las sedes de las Delegaciones Territoriales en Bilbao, Barcelona, Madrid, Sevilla y Valencia, hay unas oficinas centrales que están ubicadas en Madrid. En estas sedes territoriales es en las que prestan servicios el personal de Plantilla (personal indirecto).

En el momento de realización del diagnóstico (datos del año 2019), le Empresa cuenta con un total de 8.256 personas trabajadoras, de las cuales el 76,34% son mujeres. Y ello se debe fundamentalmente a que los dos sectores en los que OHL SERVICIOS INGESAN tiene un mayor volumen de negocio, son sectores altamente feminizados en los que son las mujeres las que trabajan de modo casi exclusivo: el sector de la limpieza de interiores y el de los cuidados vinculados con la dependencia. Esta realidad se ha venido arrastrando históricamente y está vinculada a la perpetuación de estereotipos de género muy arraigados en nuestra sociedad.

1



Las relaciones laborales del personal que presta servicios para OHL SERVICIOS-INGESAN están reguladas por los convenios colectivos sectoriales a nivel provincial, autonómico y estatal. Estos convenios son los que definen las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo. Entre ellas, aquellas materias como las de conciliación de la vida familiar y laboral, las de acceso al empleo o desarrollo profesional y las relacionadas con las retribuciones, entre otras.

En la mayoría de estos convenios colectivos que resultan de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa, existen cláusulas de estabilidad en el empleo que establecen la obligación de subrogar a todas aquellas personas que están adscritas a los servicios, cuando estos son adjudicados sucesivamente a las diferentes empresas contratistas. Esta figura jurídica de la subrogación convencional, tiene un gran impacto en el acceso al empleo en OHL SERVICIOS- INGESAN, puesto que las personas que se incorporan a ella lo hacen mayoritariamente en virtud de esta obligación de subrogación laboral por la que la empresa queda obligada a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales de todos ellos.

De este modo, con la subrogación, el ámbito de injerencia de la Empresa queda sustancialmente reducido tanto en el acceso al empleo indefinido, como en la clasificación profesional de sus trabajadores/as. La selección externa acaba siendo necesariamente residual y las categorías profesionales vienen ya determinadas en dicha subrogación, del mismo modo que las condiciones retributivas particulares que pudieran existir.

De las 8.256 personas trabajadoras de la Empresa, son personal subrogable alrededor de un 90%. Con carácter general únicamente quedan excluidos mayoritariamente los colectivos de Mantenimiento y de Plantilla.

2. METODOLOGÍA APLICADA

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del III Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS- INGESAN. Y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2019 relativos a las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación Profesional
- c) Formación
- d) Promoción Profesional
- e) Condiciones de trabajo
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Todos ellos desagregados, como base de trabajo, por los siguientes parámetros mínimos que se han incrementado o adaptado cuando ha sido necesario para el correcto análisis de los datos:

Actividad (Limpieza, Mantenimiento, Sociosanitarios, Urbanos y Plantilla)
Delegación Territorial
Categoría/Grupo profesional
Sexo
Jornada
Tipo de contrato

3. CONCLUSIONES

3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Debido a la subrogación como medio principal de acceso al empleo en OHL SERVICIOS-INGESAN, los procesos de selección quedan circunscritos principalmente a los colectivos en que no tienen derecho de subrogación recogido en sus Convenios Colectivos y a vacantes temporales.

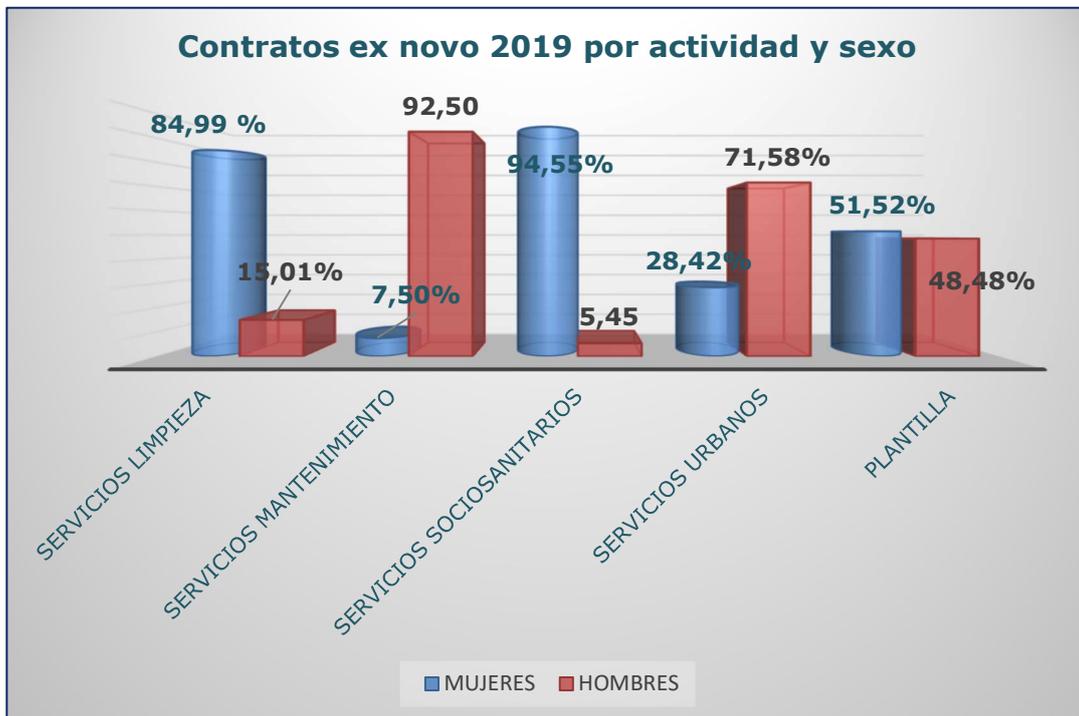
Las vacantes que se cubren en la Empresa, suelen ser esencialmente temporales, a jornada parcial, de corta duración y que responden principalmente a sustituciones puntuales del personal (por enfermedad, jubilación, excedencias o vacaciones) o a refuerzos coyunturales de los servicios. Y en muchos casos no se cubren mediante procesos de selección, sino con personas que de manera habitual cubren sustituciones y que conocen el funcionamiento de los servicios.

La contratación indefinida ex novo es residual, ya que los puestos indefinidos se cubren esencialmente con personal subrogado en la empresa que son los que cubren las necesidades estructurales de los servicios. Debido a la subrogación, este tipo de contrato es el que tiene un volumen mayor en la Empresa, frente a la contratación temporal que es coyuntural, los trabajadores temporales constituyen menos de una cuarta parte del personal total en OHL SERVICIOS-INGESAN.





Respecto al género de las personas contratadas, se perpetúan en las contrataciones los sesgos de género que se manifiestan en los distintos sectores de actividad, debido a que en el mercado existen pocos candidatos/as del sexo históricamente infrarrepresentado. Las contrataciones de uno y otro género mantienen la proporción originaria de hombres y de mujeres en el colectivo del que se trata.



Así en Limpieza de interiores y en los Servicios Sociosanitarios, se contrata de modo casi exclusivo a mujeres, siendo por lo tanto sustancialmente mayor la contratación temporal de mujeres que de hombres.

Mientras que en los Servicios Urbanos, prevalecen los hombres contratados ex novo frente a las mujeres, siendo relevante no obstante, que pese a lo anterior, dada la presencia reducida de mujeres en esta actividad el volumen de contratos temporales es proporcionalmente más alto.

Y en la plantilla, donde el acceso al empleo no viene condicionado por la subrogación y proviene casi exclusivamente de procesos de selección, la presencia de mujeres y de hombres resulta más equilibrada (las mujeres están un 3,04% por encima de los hombres).

AREAS DE MEJORA

** Reducir la contratación temporal mayoritaria de mujeres frente a hombres.*

3.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

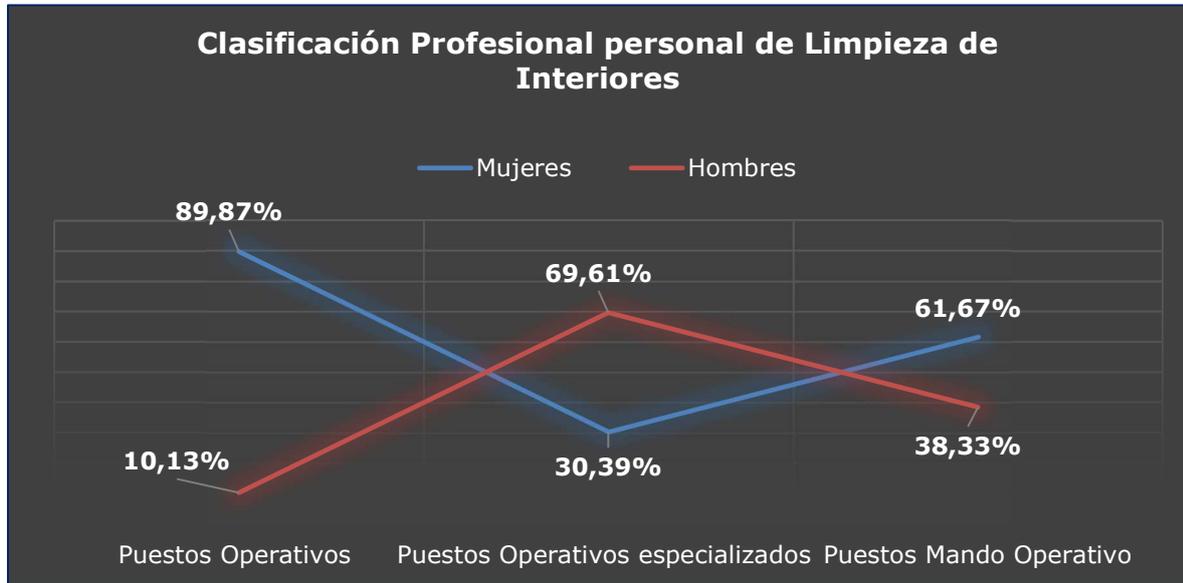
En OHL SERVICIOS-INGESAN los puestos de trabajo, con carácter general, son correlativas a la categoría profesional que ostentan los trabajadores/as en virtud del Convenio Colectivo que les resulte de aplicación. Únicamente existen excepciones a esta generalidad en el personal de Plantilla (personal indirecto), casos en los que la Categoría Profesional no identifica de manera inequívoca el puesto de trabajo que ocupa.

La clasificación profesional del personal subrogable, viene dada por la categoría profesional que ostentaran con la empresa adjudicataria anterior a dicha subrogación. De este modo, esta figura legal, ha venido reproduciendo en el tiempo las diferencias históricas de género imperantes en los sectores en los que la Empresa desarrolla su actividad.

Dado que el principal modo de acceso a OHL SERVICIOS-INGESAN es la subrogación, los desequilibrios de género existentes en las diferentes categorías profesionales se han heredado junto con el resto de las condiciones laborales. Contando OHL SERVICIOS-INGESAN con medios limitados de influencia sobre este hecho, teniendo en cuenta que, para la inclusión del sexo menos representado en determinadas categorías, es preciso que se produzca una vacante en las mismas, bien porque la persona que ocupaba dicho puesto cause baja en la empresa o bien porque se cree una nueva posición por necesidades del servicio, circunstancias ambas que no se producen con frecuencia durante la duración de las adjudicaciones de los contratos.

Con carácter general el sesgo de género en cuanto a categorías profesionales se produce de manera generalizada, pero por el predominio absoluto de la presencia de un sexo sobre el otro en el sector. Es decir, por ejemplo, en las actividades de Mantenimiento, Servicios Sociosanitarios o Servicios Urbanos en todas las categorías prevalece la presencia de un sexo sobre el otro, pero porque son más las mujeres o los hombres los que están presentes en dicha actividad. No puede afirmarse que en determinados niveles jerárquicos o en determinadas categorías profesionales concretas existan más personas de un sexo o de otro, ya que esta tendencia es igual en todas las categorías y en todos los niveles jerárquicos.

Pero en Limpieza de interiores sí existe un claro sesgo de género en las categorías profesionales más técnicas o especializadas, rasgo también característico del sector, no exclusivamente de OHL SERVICIOS-INGESAN. Pese a que en este sector el número de mujeres es sustancialmente superior al de hombres, son ellos los que ocupan de manera mayoritaria las categorías de especialistas, oficiales y mandos; en cambio, las mujeres ocupan principalmente puestos operativos. En los puestos de mayor responsabilidad es menor la presencia de mujeres.



Y en el personal de Plantilla (personal indirecto), existe también cierto sesgo de género. En este caso únicamente en las categorías de mayor posición jerárquica y/o

puestos de mando existe una desviación del 33,34% entre mujeres y hombres. Estando la presencia de hombres y mujeres relativamente equilibrada en el resto de categorías/puestos de trabajo en este colectivo. Pero esta circunstancia debe ser ponderada teniendo en cuenta que el personal de Plantilla constituye únicamente un 1,90% del total del personal de la Empresa y que a su vez, solo un 30,76% ocupa puestos de mando. De modo que no puede considerarse un parámetro sustancial en el global de OHL SERVICIOS-INGESAN.

AREAS DE MEJORA

- * *En los colectivos de limpieza de interiores y plantilla elevar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad*
- * *Fomento del desarrollo profesional de las mujeres dentro de la compañía para que ocupen puestos de mayor responsabilidad.*

7

3.3. FORMACIÓN

Globalmente, los datos de formación de las personas trabajadoras en OHL SERVICIOS-INGESAN, tanto en el número de personas formadas como en el número de horas de formación impartidas, reproducen aproximadamente, con pequeñas desviaciones en positivo y en negativo, el porcentaje de presencia de cada uno de los sexos en cada actividad. Así, donde hay más mujeres son más las mujeres formadas que los hombres y reciben un porcentaje mayor de las horas de formación impartidas. Y al contrario en las actividades donde hay más hombres.

Esta tendencia se mantiene, salvo en la actividad de Limpieza de interiores, en la que pese a que las mujeres cuya presencia es totalmente mayoritaria y han sido formadas en mayor número que los hombres y han recibido mayor número de horas, no lo han hecho de manera proporcional. Existe una desviación más relevante en los porcentajes a favor de los hombres, que proporcionalmente a su presencia en la actividad son formados y reciben más horas de formación de las proporcionales a su número. Y ello se debe a que las formaciones en muchos casos van dirigidas a categorías con mayor especialización (por ejemplo formación de PRL relacionada con tareas desempeñadas por especialistas cristaleros o manejo de una maquina fregadora), en las que la presencia de hombres es superior como ya se ha explicado en el apartado anterior.

	Mujeres	Hombres
Presencia en la actividad	83,70%	16,30%
Personas formadas	59,96%	40,04%
Horas de Formación recibidas	58,79%	41,21%

A nivel global de toda la Empresa y como consecuencia de esos sesgos de género de partida existentes de las diferentes actividades y a que, conjuntamente, en las actividades donde se han impartido el mayor número de horas de formación es en aquellas en las que la presencia de hombres es superior (Mantenimiento, Servicios Urbanos) o es algo superior a la mitad (Plantilla).

Porcentajes por actividad sobre el total de OHL SERVICIOS en 2019

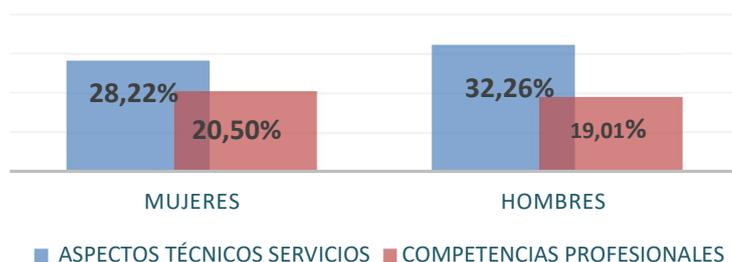
	Personas formadas	Horas de Formación
Servicios de Limpieza	23,92%	15,45%
Servicios de Mantenimiento	12,90%	23,19%
Servicios Sociosanitarios	8,04%	8,40%
Servicios Urbanos	7,01%	6,50%
Plantilla	48,10%	46,43%

Por lo anterior, han sido formados y han recibido mayor número de horas de formación los hombres frente a las mujeres, pero la diferencia no supera en ninguno de los dos casos el 25%.

	Personas formadas		Horas de Formación	
	M	H	M	H
% por sexo sobre el total	43,90%	56,09%	39,32%	60,67%

8

Horas de formación sobre aspectos técnicos y competencias profesionales por sexo



Teniendo en cuenta el tipo de formación recibida, si nos centramos únicamente en horas de formación sobre aspectos técnicos de los servicios y competencias profesionales; los porcentajes sobre el total de horas de formación impartidas de uno y otro sexo son cercanos. No obstante, si se comparan los datos con el porcentaje global de presencia de mujeres en la Empresa, proporcionalmente las mujeres han recibido menos horas de formación en estos ámbitos que los hombres.

En 2019, 146 personas del personal de Plantilla realizaron una formación de dos horas denominada "LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN EL AMBITO LABORAL", con el fin de concienciar y fomentar el uso en la OHL SERVICIOS-INGESAN de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Y al personal de operativa se le imparten píldoras formativas de 15 minutos incluidas en las formaciones iniciales de PRL relativas al Plan de Igualdad de la Empresa para difundir tanto la existencia como el contenido del mismo entre todo el personal.

AREAS DE MEJORA

* Fomentar la formación especializada entre las mujeres.

*Seguimiento de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación desagregado por sexo.

3.4. PROMOCION PROFESIONAL

Los procedimientos de promoción profesional, quedan regulados de manera general para el personal, en los convenios colectivos y en algunos casos en pactos colectivos históricos, muy habituales en estos sectores de actividad y que resultan de aplicación a nivel de servicio o de centro de trabajo. En ellos se establecen los criterios específicos que deben cumplirse y los procedimientos que deben aplicarse para realizar las promociones, de modo que disminuye en margen de maniobra de la Empresa, que está obligada a su cumplimiento por aplicación de la figura de la subrogación y que no puede establecer cuotas o fomentar la promoción de un sexo sobre otro en dichos procedimientos, si ello contraviene a lo establecido en un convenio o en un pacto colectivo.

Por lo que es necesario realizar un observatorio sobre la aplicación de la perspectiva de género en los procedimientos de promoción para promover un mayor equilibrio de género en las promociones y detectar aquellas barreras directas o indirectas que pueden dificultar la promoción de mujeres.

Y como ya hemos expuesto anteriormente, únicamente se producen bien cuando la persona que ocupa los puestos causa baja en la empresa o bien cuando existe una vacante de nueva creación, circunstancias ambas que no se producen con excesiva frecuencia.

Durante 2019 se han producido en OHL SERVICIOS INGESAN un total de 117 promociones, de las cuales el 51,28% se han producido en el colectivo de Limpieza de interiores, el 31,62% en Mantenimiento, el 8,5% en Plantilla



Nuevamente en esta materia influyen con carácter general los porcentajes de composición por sexo de cada uno de los colectivos de las diferentes actividades, siendo las promociones realizadas proporcionales a dichos porcentajes de manera aproximada.

Y de nuevo solo se rompe esta tendencia en el caso de la Limpieza de interiores, puesto que el 68,33% de las promociones en esta actividad en 2019 corresponden a hombres pese a ser el sexo más infrarrepresentado en este colectivo. Las causas

principales de este hecho, son que las vacantes definitivas que se cubren con las promociones en este sector y a las que acceden los hombres, se corresponden de manera predominante con puestos de mayor especialización para los que las mujeres en ocasiones no disponen de la formación necesaria (por ejemplo manejo de maquinaria, conducción de vehículos o tareas en altura), o no tienen disponibilidad, bien condicionantes derivados de estereotipos de género o por otras circunstancias, como la necesidad de prestar servicios en diferentes centros de manera simultánea o los horarios.

No obstante lo anterior, las promociones a puestos de mando operativos, si mantienen en este colectivo una tendencia más equitativa, puesto que el 44,44% fueron de mujeres y el 55,55% de hombres.

AREAS DE MEJORA

- * Realización de planes de capacitación para mujeres y medidas para superar los sesgos de género en los colectivos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas en las promociones.*
- * Revisar los procedimientos de promoción y corregir las dificultades detectadas para la incorporación de las mujeres.*

3.5. CONDICIONES DE TRABAJO

En esta materia el análisis se ha realizado tomando como referencia el subtotal de mujeres y de hombres, no el total de todas las personas trabajadoras, con el fin de que el análisis pudiera hacerse de manera más precisa desde la perspectiva de género. Y debe ser analizada partiendo también del hecho de que las condiciones laborales de los trabajadores/as de OHL SERVICIOS- INGESAN vienen determinadas en su mayor parte por la subrogación, de modo que han de ser asumidas por la Empresa pero no son generadas por ella en la mayoría de los casos.

Observando las condiciones de trabajo por colectivos de actividad en cuanto a la temporalidad y la parcialidad de los contratos en la Empresa cabe reseñar a modo de conclusión:

- En Limpieza de interiores predominan sustancialmente en ambos sexos y de manera equilibrada los contratos indefinidos, solo el 24,58% del personal es temporal. Pero la parcialidad incide más en las mujeres, que tienen un 29,04% más de parcialidad que los hombres. Tendencia por otro lado derivada de la evolución histórica del sector y que viene dada por la mayor presencia de mujeres y por las características de los servicios que se prestan con horarios fraccionados y en diferentes edificios, lo que dificulta el establecimiento de jornadas completas.
- En Mantenimiento predominan también en ambos sexos los contratos indefinidos, pero también hay una mayor parcialidad en los contratos de las mujeres que supera en más de un 50% a la de los hombres.
- En Servicios Sociosanitarios la temporalidad y la parcialidad es elevada para ambos sexos, siendo también una tendencia derivada de la evolución histórica del sector consecuencia de las características de los servicios que se prestan. La temporalidad se ubica para ambos en aproximadamente el 50% y la parcialidad igual, pero en este colectivo afecta en un 12,37% más a los hombres que a las mujeres.

- En Servicios Urbanos predominan tanto los contratos indefinidos como los contratos a jornada completa, en ambos sexos con porcentajes muy similares. Ambos superan el 70% en indefinidos y el 90% en jornadas completas.
- En Plantilla predominan tanto los contratos indefinidos como los contratos a jornada completa, en ambos sexos con porcentajes muy similares. Ambos superan el 80% en indefinidos y el 90% en jornadas completas.

Si se analiza la materia a nivel global de Empresa, hay una ligera desviación, no sustancial, en cuanto a los contratos indefinidos de hombres que superan en un 7,87% a los de las mujeres. Y en cuanto a la parcialidad, debido a que el colectivo de Limpieza de interiores es el mayoritario de la Empresa (el 64,15% de los trabajadores/as totales) y cuenta con una elevada parcialidad en las mujeres, en global se aprecia también dicha desviación, teniendo las mujeres en OHL SERVICIOS INGESAN una parcialidad superior en un 38,52% respecto a los hombres. Circunstancia poco deseable pero que es reflejo de la situación generalizada en España, puesto que en 2019, según los datos publicados por el INE en su informe anual "Hombres y Mujeres", había más de dos millones de mujeres en España con contratos a tiempo parcial, frente a 727.099,98 hombres.

Son relevantes también en este apartado la antigüedad media del personal (que en la mayoría de los casos no se ha devengado en OHL SERVICIOS INGESAN debido a que la antigüedad también es una condición que se subroga) y la media de edad.

Las antigüedades medias no son muy elevadas, se eleva más en Limpieza de interiores, pero a nivel global se sitúa en torno a los 6 años para ambos sexos.

Y respecto a la media de edad, es elevada, alcanza los 51 en el caso de las mujeres en Limpieza de interiores y con carácter general está en torno a los 40 años para ambos sexos.

	Antigüedad Media		Media de Edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicios de Limpieza	10,11	8,36	51	46
Servicios de Mantenimiento	5,55	4,47	41	37
Servicios Sociosanitarios	5,02	5,18	46	42
Servicios Urbanos	7,42	9,13	25	44
Plantilla	4,83	5,21	37	40
OHL SERVICIOS-INGESAN	6,59	6,47	40	42

Han sido objeto de análisis en el diagnóstico también las bajas en la empresa durante 2019. Y también en este ámbito se aprecia una relación directa entre los porcentajes de presencia de cada uno de los sexos en cada actividad y los datos totales de las bajas, de modo que estas se producen en un porcentaje similar al de las presencias.

Así, en Limpieza de interiores y en Servicios Sociosanitarios las bajas de mujeres son sustancialmente superiores a las de los hombres, y ocurre al contrario en Mantenimiento y Servicios Urbanos. Manteniéndose cierto equilibrio en Plantilla.

BAJAS EN LA EMPRESA 2019 POR ACTIVIDAD

	MUJERES	HOMBRES
Servicios de Limpieza	80,52%	19,47%
Servicios de Mantenimiento	7,11%	92,80%
Servicios Sociosanitarios	97,21%	2,78%
Servicios Urbanos	14,81%	85,18%
Plantilla	46,77%	53,22%

En cuanto a las causas de esas bajas en la Empresa, globalmente, la causa principal en ambos sexos es la finalización de contratos temporales. Seguida de las bajas voluntarias y de las excedencias.

Todas las causas se dan de manera relativamente proporcional entre hombres y mujeres, no habiendo ninguna que destaque por ser predominante en un sexo o en otro.

	MUJERES	HOMBRES
EXCEDENCIAS	1,43%	0,43%
AGOTAMIENTO DE IT	0,63%	0,14%
INCAPACIDAD/INVALIDEZ	0,66%	0,14%
JUBILACION	0,96%	0,25%
FALLECIMIENTO	0,07%	0,01%
BAJAS VOLUNTARIAS TRABAJADOR/A	4,40%	1,44%
FIN CONTRATOS TEMPORALES	72,46%	15,20%
DESPIDOS	0,31%	0,28%
NO SUPERACION PERIODO DE PRUEBA	0,87%	0,24%

Únicamente resulta sustancialmente más elevado en mujeres el porcentaje de finalizaciones de contratos temporales que en los hombres, pero esta desviación se explica si se ponen en relación los datos con los de las contrataciones analizados en el apartado 3.1.

Como ya se expuso en dicho apartado, el grueso de las contrataciones *ex novo* se corresponden con contratos temporales de corta duración debido al tipo de contingencias que suplen. Y si tomamos como referencia Limpieza de interiores (actividad principal y en la que se producen el 66,35% de todas las bajas por finalización de contrato temporal de la Empresa) los contratos que se realizaron *ex novo* fueron un 67% del total de la empresa en 2019 y los realizados a mujeres constituyen un 84,99% del total realizado en esta actividad.

Por lo anterior, este porcentaje alto de finalizaciones de contratos, no se traduce necesariamente en una alta temporalidad, recordemos que solo el 24,58% de los trabajadores/as de este colectivo eran temporales en el momento de la toma de datos. Únicamente refleja el hecho de que son este tipo de contratos, al margen de las subrogaciones, casi los únicos que realiza la Empresa y que como se han hecho mayoritariamente a mujeres y tienen duraciones habitualmente cortas, son ellas las que acumulan las finalizaciones de los mismos.

AREAS DE MEJORA

* Formulas de organización del trabajo que disminuyan la parcialidad y temporalidad en la contratación de las mujeres.

* Detectar barreras en las posiciones donde la mujer esta infrarrepresentada.

3.6. CONCILIACION PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Se han analizado las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas durante el año 2019 en OHL SERVICIOS-INGESAN, tanto por actividades como globalmente a nivel de Empresa. Se han tomado como referencia las siguientes medidas de conciliación:

- ✓ Excedencias (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- ✓ Reducciones de jornada (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- ✓ Permisos de Maternidad/Paternidad
- ✓ Permiso de lactancia

Como primera conclusión debe indicarse que con carácter general este tipo de medidas tienen un uso muy reducido en la Empresa. Sólo un 2,6% del personal se ha acogido a ellas en 2019, de los cuales 1,84% eran mujeres y 0,79% hombres.

	Mujeres	Hombres	Total por actividad
Servicios de Limpieza	35,77%	12,84%	48,61%
Servicios de Mantenimiento	0	11%	11%
Servicios Sociosanitarios	25,22%	0,45%	25,67%
Servicios Urbanos	1,37%	0,91%	2,28%
Plantilla	7,30%	5,04%	12,34%
OHL SERVICIOS-INGESAN	69,72%	30,27%	

Del análisis de los datos por actividades se han obtenido las siguientes conclusiones:

- En las actividades donde la presencia de mujeres es mayor (limpieza de interiores, Servicios Sociosanitarios), el número de medidas solicitadas es mayor, puesto que son ellas las que recurren a estas medidas mayoritariamente. Tendencia que se replica a nivel de Empresa, puesto que las actividades mayoritarias son las más feminizadas.
- En Limpieza de interiores seguido por Mantenimiento, son las actividades donde los hombres aunque en mucha menor medida es donde más se han acogido a este tipo de medidas.
- En Plantilla tanto hombres como mujeres se han acogido a estas medidas en proporción bastante similar.

A nivel de Empresa las conclusiones más relevantes son las siguientes:

- Son las mujeres las que se acogen a este tipo de medidas de manera mayoritaria, un 69,72% frente a un 30,28% de hombres.



- La medida de conciliación más solicitada por los hombres en 2019 es el Permiso de Paternidad. Estos permisos suponen un 78,78% del total de medidas disfrutadas por hombres en OHL SERVICIOS-INGESAN.
- Para las mujeres, la medida más utilizada respecto a todas las solicitadas por mujeres en la Empresa, es la reducción de jornada por cuidado de menor (42,10%) y el permiso de maternidad (35,52%).

AREAS DE MEJORA

** Difusión de las medidas de conciliación*

** Sensibilización para la implicación de los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación*

14

3.7. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Esta materia, al ser transversal ha sido ya analizada dentro de los apartados 1, 3.1, 3.2 y 3.4.

En el caso de OHL SERVICIOS- INGESAN dicha infrarrepresentación, se circunscribe grosso modo fundamentalmente a los sectores de actividad de Mantenimiento y Servicios Urbanos y a los puestos más especializados o de mayor responsabilidad en Limpieza de Interiores y en Plantilla. Y se trata de una infrarrepresentación coyuntural derivada principalmente de la trayectoria histórica de los propios sectores y de la subrogación de personal, no de la acción directa de la Empresa, o en mucha menor medida en cualquier caso.

AREAS DE MEJORA

** Realización de planes de capacitación para mujeres y medidas para superar los sesgos de género en los colectivos en los que la presencia de mujeres en las promociones en las que estén infrarrepresentadas.*

** Detección de barreras que provocan la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos.*

3.7. RETRIBUCIONES

Las condiciones retributivas de la práctica totalidad de la Empresa se regulan en las tablas salariales de los Convenios Colectivos que les resultan de aplicación y que establecen para cada categoría profesional una retribución determinada. De modo que, a igual categoría profesional la retribución con carácter general es la misma, con independencia del sexo.

Las variaciones posibles respecto a las retribuciones fijas recogidas en los Convenios, son las introducidas por la realización de tareas diferentes o condiciones especiales, pero dichas diferencias se aplican también con independencia del sexo de la persona que las realiza. Y las variables salariales que derivan de ellas, se cobran también de manera indistinta, siempre que se realicen dichas tareas y en dichas circunstancias; constituyendo en todo caso, en estos sectores, una proporción muy poco sustancial de la retribución total en comparación con las retribuciones fijas.

Es decir, que en estos sectores, habitualmente en categorías iguales y en trabajos de igual valor, a priori no existe brecha salarial directa estrictamente hablando.

Las diferencias retributivas que pueden producirse entre hombres y mujeres tienen causas indirectas, como una mayor antigüedad en el puesto en los sectores en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de manera histórica, en la ocupación también histórica de categorías con menor especialización o jerarquía, o mayor parcialidad en las jornadas laborales.

Tomando como referencia las medias generales de la Empresa, por actividad, de los trabajadores/as a jornada completa. Una vez analizados los datos retributivos de las personas trabajadoras de OHL SERVICIOS-INGESAN, no se ha detectado en ningún colectivo una brecha salarial directa entre sexos, superior al 25%.

De los datos analizados, especialmente en la actividad de Limpieza de Interiores por la gran atomización y casuística encontrada, se extrae que es necesario un estudio más pormenorizado para analizar las causas específicas de las desviaciones salariales detectadas. Por ello se hace necesario contar con mayor desglose de información y herramientas para realizar una evaluación de la clasificación profesional enfocada a una agrupación, en función del valor del puesto en la compañía en los respectivos convenios, combinando aspectos como el rol, nivel, grupo profesional, y formación etc. De modo que pueda realizarse auditorias salariales en los términos previstos en el reglamento de igualdad retributiva que será aprobado próximamente.

AREAS DE MEJORA

- * Desarrollo de una herramienta que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el futuro reglamento de igualdad retributiva para las auditorias salariales.*
- * Realizar una auditoria salarial anual*
- * Definición de planes de acción para corregir las diferencias que pudieran detectarse y no estuvieran justificadas.*

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En OHL SERVICIOS-INGESAN existe y se aplica un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Grupo OHL, que fue incluido en el II Plan de Igualdad de la Empresa.

Si bien no es específico para estos tipos de acoso, si están incluidos en él, ya que regula los procedimientos de actuación que se aplican en los casos de denuncia de acoso tanto laboral, como sexual o por razón de sexo.

AREAS DE MEJORA

- * Protocolo específico para el acoso sexual y por razón de sexo.*

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

I. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, el **Grupo mercantil OHL** se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de las empresas en materia de prevención.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de **OBJETIVIDAD, CONFIDENCIALIDAD, RAPIDEZ, CONTRADICCIÓN E IGUALDAD** y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

II. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades: acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las Empresas asumirán su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

III. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.
Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el nacimiento o cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales (que estén relacionadas con situaciones de posibles situaciones de acoso sexual o por razón

de sexo) y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo.

- En el caso de realizarse encuestas rutinarias de clima laboral se incluirán en las mismas preguntas relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y, de continuar con dicha conducta, proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

V. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a las empresas a las que les es de aplicación el Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**.

El presente protocolo tendrá una vigencia vinculada a la del Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social.

VI. PRINCIPIOS, GARANTIAS Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO:

1. Principios que acompañan al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por un representante legal de los trabajadores.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas, graves y muy graves. Iniciado el procedimiento de acoso, y mientras dure el proceso de instrucción e investigación de los hechos denunciados, se verán interrumpidos los plazos de prescripción de las infracciones y faltas establecidos en la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), desde la fecha de presentación de la denuncia ante la Empresa y hasta la fecha de notificación de la resolución final por parte del instructor a la Dirección de la Empresa y a los trabajadores afectados.

2. Garantías que acompañan al procedimiento

Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizados con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados., de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por un representante legal de las personas trabajadoras a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las

personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.

El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

3. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la Dirección de Cumplimiento, ante la representación legal de los trabajadores o sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

La denuncia también podrá realizarse a través de correo ordinario, dirigiéndose a la Dirección de Cumplimiento, Paseo de la Castellana nº 259 D, Edificio Torre Espacio (28046 – Madrid), o bien, a través de la intranet del **Grupo mercantil OHL** (www.ohl-link.com), accediendo a la pestaña "Canal Acoso" que al efecto se encuentra habilitada, o bien, por correo electrónico a la dirección de correo electrónico siguiente:, a la que solamente tendrá acceso las personas de las Empresas que, tanto por la parte social como por la parte empresarial, conforman la comisión instructora.

3.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

3.2. Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa, la Dirección de Cumplimiento o, por delegación de ésta, de la Dirección de Recursos Humanos correspondiente o la persona designada por aquélla; y por parte de la representación social, la persona responsable de igualdad designada por la Comisión de Igualdad de entre las personas de la Comisión de Igualdad para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

3.3. Procedimiento Abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de Cumplimiento, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 15 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

La Comisión de Cumplimiento registrará la denuncia aperturando nº de expediente, dando traslado a las personas instructoras del mismo.

3.4. Procedimiento Formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Cumplimiento, de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otras medidas cautelares.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Cumplimiento, la Dirección de RR.HH. y la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días laborables contando a partir de la fecha de la denuncia. No obstante, en caso de complejidad de la instrucción o dificultades en el proceso, la Comisión Instructora podrá ampliar el procedimiento por el tiempo que considerasen necesario en atención a las circunstancias concretas de cada caso.

3.5. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Propuesta, en su caso, de acciones disciplinarias y/o medidas a adoptar
- Firma de los miembros del comité instructor.

3.6. Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa correspondiente, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días laborables.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión en su informe para que la Dirección de la empresa, si procede, actúe en consecuencia para solucionar el citado conflicto.

Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima siempre que fuera necesario para la realización de su puesto de trabajo y siempre que hubiera permanecido en situación de IT un periodo prolongado, siempre que dicho proceso de IT tenga relación directa con la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación, siempre que fuera necesario, de riesgos psicosociales en la empresa.

9

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Colectivo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género, Artículo 1:

"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

1

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente **ACUERDO**:

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Los poderes públicos son los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica 1/2004 especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia de género.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho laboral previendo la circunstancia de la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la Ley Orgánica 1/2004, la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Las Empresas del Grupo mercantil OHL instan la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad libre de violencia de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de las Empresas del Grupo mercantil OHL contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo del Grupo mercantil OHL

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

a) Medidas legalmente establecidas Para tener la condición de Víctimas de violencia de género a estos efectos las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada en los términos establecidos en el RD Ley 9/2018 y normativa que lo desarrolle.

b) Medidas de mejora de la normativa aplicable a los efectos de aplicación de estas medidas las personas trabajadoras tendrán que tener acreditada la condición de víctima de violencia de género mediante una sentencia judicial condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

c) También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

Medidas recogidas en la L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004 y normativa concordante.

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario

flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b).2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente,

muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos las siguientes medidas de mejoras:

1. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá, siempre que las solicitudes sean razonables y proporcionales, y la organización del trabajo así lo permita, reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

2. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos.

Estos permisos retribuidos tendrán una duración máxima del 5% de la jornada que tenga la trabajadora respecto de una jornada completa. En caso de necesidad, podrá establecerse un porcentaje superior, pero deberá ser de común acuerdo con la empresa y en el caso que suponga un perjuicio para la organización del trabajo, las horas que excedan de ese 5% serán recuperables.

En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

4. Recolocación en otra empresa del Grupo (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga en el que haya vacante disponible, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en cualquier otro centro del grupo, pudiendo la trabajadora, hasta en los 12 meses siguientes, decidir si desea retornar a su anterior puesto. Excepto en el caso de que el centro de trabajo/servicio originario fuese a dejar de ser gestionado por la Empresa, en cuyo caso la trabajadora será informada de esta circunstancia para que opte en ese momento por retornar al centro al que se encontrara inicialmente adscrita por su contrato laboral o por quedarse definitivamente en el nuevo centro.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

5. Ayudas

Se acordarán ayudas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

Cobertura gratuita a las necesidades de las víctimas de violencia de género a través del programa de ayuda al empleado (PAE) en los términos que tuviera en cada momento contratado la empresa

Incapacidad Temporal, que tenga relación directa acreditada con la situación de violencia de género, se complementará el salario bruto fijo anual de la trabajadora en esta situación y hasta el máximo del momento de producirse el pago directo a través de la Mutua.

Si el Convenio Colectivo que resulta de aplicación a la trabajadora recoge ya un complemento de IT, el complemento de IT total que se abone por la empresa no excederá en ningún caso el 100% de salario mensual.

Proveer de préstamos o Anticipos por el importe que estuviere establecido en los convenios colectivos o, en su defecto, un importe mayor del que ya estuviera establecido en la empresa para atender situaciones especiales: se establecerá una dotación económica para facilitar la concesión de préstamos y/o anticipos, con las siguientes condiciones:

a) Para personal de plantilla

Las condiciones de anticipos serán de hasta el 100% de la mensualidad del mes en curso y la siguiente (en definitiva, dos mensualidades) y de la paga extra del semestre en curso, y que pueda ser recurrente en el tiempo que necesite la trabajadora víctima de violencia de género. No devengará interés alguno.

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Tipo de interés: legal (fijado en cada momento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado)

Importe máximo: 6.000

Tiempo de devolución: máximo de 4 años

Será imprescindible ser personal de plantilla y tener una antigüedad de dos años en la empresa y que en el momento que el empleado curse la solicitud no tenga anticipos o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar. Durante el tiempo de amortización del préstamo, no se podrán pedir anticipos contra las pagas extraordinarias.

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y, caso de ser insuficiente y quedar cantidades pendientes de amortizar (intereses incluidos), previo reconocimiento de deuda por parte de la persona, se intentará alcanzar acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo lo antes posible, manteniéndose el tipo de interés legal; caso de no poder alcanzar acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en todos sus términos.

b) Para personal adscrito a los contratos

Las condiciones de anticipos serán de hasta el 100% de la mensualidad del mes en curso que podrá ser ampliable hasta 2 meses previo acuerdo con la empresa y de la parte devengada de paga extra del semestre en curso, y que pueda ser recurrente en el tiempo que necesite la trabajadora víctima de violencia de género. No devengará interés alguno.

Condicionantes ante una finalización del contrato o subrogación:

Si se hubieran anticipado cantidades que finalmente no sean devengadas por la trabajadora, se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y, caso de ser insuficiente y quedar cantidades pendientes, previo reconocimiento de deuda por parte de la persona, se intentará alcanzar acuerdo para que la persona pueda devolver las cantidades lo antes posible; en caso de no poder alcanzar acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en todos sus términos.

Supuestos de movilidad geográfica motivada por la situación de violencia de género:

Permiso retribuido por traslado de centro de trabajo: Permiso de hasta un máximo de 5 días en supuestos de traslados de centro de trabajo que impliquen cambio de domicilio.

Ayuda por traslado de centro de trabajo: Abono de hasta 1.500€ en supuestos de traslados de centro de trabajo que impliquen un cambio de domicilio. Esta ayuda se abonará una única vez en toda la vida laboral de la trabajadora con la empresa.

No obstante, en el caso de que esta circunstancia volviera a concurrir la empresa podrá en atención a las condiciones particulares de cada caso acordar discrecionalmente y de modo extraordinario, el abono de una nueva ayuda de este tipo.

Compensación en caso de baja voluntaria de la trabajadora motivada por la situación de violencia de género, se abonará una única vez en toda la vida laboral de la trabajadora con la empresa y tendrá las siguientes cuantías:

3 mensualidades de salario cuando la trabajadora tenga una antigüedad de hasta 5 años en la empresa.

15 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades cuando la trabajadora tenga una antigüedad superior a 5 años.

Si la trabajadora en el momento de causar baja voluntaria en la empresa tuviera anticipos y/o préstamos pendientes de liquidar con la empresa, los importes pendientes podrán descontarse de esta compensación.

6. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Medidas de teletrabajo para la persona agredida.

Se implementará, siempre que sea posible y el puesto de trabajo lo permita, teletrabajo durante el tiempo imprescindible en los términos y condiciones que acuerde trabajadora y empresa.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

Se reportarán anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa así como de las medidas aplicadas en cada uno de los casos, salvaguardando en todo momento la intimidad de las trabajadoras, cumpliendo con la LOPD y manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente acuerdo forma parte del Plan de Igualdad de OHL como una medida integrante del mismo, quedando por tanto su vigencia vinculada a la de dicho Plan.

Las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.