



# **III PLAN DE IGUALDAD GRUPO MERCANTIL OHL**

**Marzo 2021**

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. DIAGNOSTICO**

## **3. AMBITO DE ACTUACION Y VIGENCIA**

## **4. PRINCIPIOS RECTORES**

- 4.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- 4.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO
- 4.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO
- 4.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL
- 4.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 4.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS
- 4.7. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA (SEGÚN RD 902/2020)

## **5. OBJETIVOS GENERALES**

## **6. ÁREA DE ACTUACIÓN**

- 6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- 6.3. FORMACIÓN
- 6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
- 6.5. CONDICIONES DE TRABAJO
- 6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
- 6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 6.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
- 6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 6.10. SALUD LABORAL
- 6.11. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- 6.12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE: SENSIBILIZACIÓN

## **7. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

## **8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

## **9. CLÁUSULA FINAL**

## **10. ANEXOS**

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 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 sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la Igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

El 23 de marzo de 2007, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), que, tras diversas modificaciones introducidas hasta nuestros días (siendo las más recientes las recogidas por los reales decretos 901/2020 y 902/2020), aboga, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, por la prevención de conductas discriminatorias y por la igualdad sustancial entre mujeres y hombres, a través de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad.

La LO 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y 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 cualesquiera de los ámbitos de la vida. Se proyecta, así, el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social, mediante una regulación transversal y horizontal que alcanza a diferentes materias y ámbitos normativos.

En el ámbito laboral, y entre otros aspectos y obligaciones, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

*“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.



En este sentido, el denominado Plan de Igualdad se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

*“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”.*

En consonancia con la evolución legislativa y de negociación expuesta, el **Grupo mercantil OHL** ha mostrado siempre un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el **Grupo mercantil OHL**, a través de su matriz OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A. (OHL), desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y como miembro fundador, en 2004, de la asociación española de dicho pacto (ASEPAM), ha promovido y promocionado el cumplimiento de los principios en materia de derechos humanos y laborales.

En 2006, el **Grupo mercantil OHL** reafirmó su compromiso de seguir trabajando con rigor y eficacia en la difusión y promoción de los diez principios del Pacto Mundial, entre los que se encuentra la eliminación de la discriminación en el empleo.

Con este espíritu de responsabilidad social, el **Grupo mercantil OHL** ha suscrito también los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas que persiguen, entre hitos, la *“promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”*.

En la línea de las actuaciones meritadas, OHL, como matriz del **Grupo mercantil OHL**, y los representantes, legales y sindicales de las personas trabajadoras suscribieron en el año 2009 su I Plan de Igualdad, suscribiendo en 2016 su II Plan de Igualdad, vigente hasta la firma del presente III Plan de Igualdad. Estos dos primeros planes de igualdad, si bien al no encontrarse regulados los Planes de Igualdad de Grupos de Empresa, fueron suscritos en por la matriz, OHL, si es cierto que dichos planes se hicieron extensivos, de manera expresa, a las empresas participadas por la principal respecto de aquellas cuyo ámbito de actuación fuera el ámbito del sector de la construcción.

Vencido el plazo de duración, es voluntad de OHL, su representación legal de los trabajadores y las organizaciones sindicales más representativas reafirmar su compromiso, a través de la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, esta vez, tras un análisis del diagnóstico de todas sus empresas participadas en el **Grupo mercantil OHL**, haciéndolo extensivo en todos sus ámbitos a todas las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, exceptuando las empresas de su división de Servicios, por



tener éstas su propio Plan de Igualdad, amén de llevar a cabo una actividad muy diferenciada respecto del resto de empresas del Grupo.

Así, los planes de igualdad de OHL tenían como ámbito de aplicación España, respecto de todas las personas trabajadoras (mujeres y hombres) de los centros de trabajo de OHL, y a los de los centros de trabajo de sus empresas filiales en España, vinculados a la negociación colectiva del Convenio General del Sector de la Construcción, incluyéndose a las siguientes empresas, afines a la actividad de construcción: OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A.; ASFALTOS Y CONSTRUCCIONES ELSAN, S.A.; EYM INSTALACIONES, S.A.; AGRUPACIÓN GUINOVART OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA, S.A.; S.A TRABAJOS Y OBRAS; y CONSTRUCCIONES ADOLFO SOBRINO, S.A.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha sido la voluntad de las partes que el presente Plan de Igualdad se configurase como el **Plan de Igualdad del Grupo mercantil OHL**, habiendo tomado en consideración todas las empresas que se encuentran dentro del ámbito de actuación de construcción, industrial y corporativo del Grupo, para lo cual se ha realizado, a la par dentro del propio proceso de negociación, el diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, en las actividades reseñadas, conforme se definirá en su propio ámbito de actuación.

En el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad, la Comisión negociadora ha participado en las siguientes materias: negociación y elaboración, informe inclusive, del diagnóstico, identificación de medidas prioritarias, ámbito de aplicación, y determinación de medios y responsables en su implantación y seguimiento, así como de aquellos elementos necesarios para el cumplimiento del mismo y su fin.

OHL cuenta con planes de Igualdad desde hace más de una década. Hay que reseñar que el **Grupo mercantil OHL** es un Grupo cuya historia se remonta a más de cien años y que apuesta, sin lugar a dudas, por las personas, sin distinción de género ni de cualquier otro elemento diferenciador, y aboga por las competencias y habilidades de sus profesionales; no obstante, su ámbito de actuación, aunque mejorando con carácter general los ratios del sector al que pertenece, se constriñe principalmente al sector de construcción, cuya actividad se encuentra, por razones históricas, muy masculinizada (encontrándose los índices sectoriales de contratación en España respecto de las mujeres en el entorno del 9% frente a los hombres), con barreras históricas socioculturales o con estereotipos de género. En el presente Plan de Igualdad, se han planteado objetivos de mejora ambiciosos, que han sido identificados por áreas, para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones de mejora tendentes, no sólo a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007, sino a apostar por la incorporación de

mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, siempre vinculado a las competencias y habilidades de las personas, con el fin de contar con los mejores profesionales, mujeres u hombres, dentro de su organización, sin olvidar que, en su actividad principal, especialmente en el ámbito de la construcción e industrial, confluyen una serie de elementos intrínsecos a su actividad y naturaleza, fundamentales y condición *sine qua non* para el desarrollo, no sólo de las empresas sino de las propias personas que las conforman, entre las que destacan la movilidad geográfica, nacional e internacional, o la disponibilidad de titulados y tituladas en las carreras universitarias, reseñadas como fundamental en los propios convenios colectivos.

En cualquier caso, para la negociación del presente Plan de Igualdad se ha incidido expresamente en sus distintos ámbitos de actuación, especialmente, los referidos a procesos de recursos humanos, además de en la cultura y la política empresarial; pero también en el impacto en la sociedad; en la comunicación, imagen y lenguaje; en la representatividad de género; en la política y estructura retributiva; en las condiciones de trabajo; en la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, y en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El **Grupo mercantil OHL** manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de este tipo de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

El **Grupo mercantil OHL** compromete a todas las personas de su organización con la obligación de cumplir con todo lo estipulado en este Plan de Igualdad, y velar por que se sigan respetando la integridad y dignidad de toda la plantilla de esta organización.

El presente Plan se consolida como una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres.

A tal efecto se mantendrá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos ante un Plan de Igualdad que se configura como una herramienta de trabajo, consensuada por todos los partícipes sociales de las empresas y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres y tenderá a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el **Grupo mercantil OHL**, y que se adopta con arreglo a los principios rectores que rigen el presente Plan.



El **Grupo mercantil OHL** mantiene su compromiso por la protección del empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género en los términos establecidos en la ley LO 1/2004.

## 2. DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado un diagnóstico de situación, individualizado por cada una de las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que ha permitido obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de cada una de las empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas que adoptar, así como definir objetivos de mejora.

Este diagnóstico incluye, según lo establecido en el art. 28.2 del ET y el RD 902/2020, el registro retributivo y la brecha salarial de género, calculada con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, cuya actualización se realizará en los términos establecidos y acordados por las partes.

La información del registro retributivo que se ha facilitado a la RLT incluye la retribución media, calculada sobre la retribución media total, por sociedad y grupo profesional, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre, de acuerdo a la siguiente fórmula:  $[(\text{retribución media H} - \text{retribución media M}) / \text{retribución media H}]$ .

Por razones de confidencialidad frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad los datos concretos relativos a retribuciones o salarios, más allá de contener referencias medias, medianas y/o porcentuales, sin perjuicio de encontrarse validado por la Comisión Negociadora y en todo momento a disposición de la propia Comisión Negociadora, de los representantes de las personas trabajadoras y de las propias personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

Se anexa a la presente el informe de diagnóstico de cada una de las mercantiles que se encuentran bajo el amparo del presente Plan de Igualdad.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo que las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, en sus actividades de construcción, industrial y corporativo, y en concreto a las siguientes sociedades: OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A. –OHL-; ASFALTOS Y CONSTRUCCIONES ELSAN, S.A. –ELSAN-, AGRUPACIÓN GUINOVART OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA, S.A. –G&O-, S.A. TRABAJOS Y



OBRAS –SATO-, CONSTRUCCIONES ADOLFO SOBRINO, S.A. –SOBRINO-, EYM INSTALACIONES, S.A. –EYM-, CHEMTRON PROYECTOS Y SISTEMAS, S.L. –CHEPRO-, OHL INDUSTRIAL, S.L. –OHL INDUSTRIAL-, OHL INDUSTRIAL MINING & CEMENT, S.A. –OHLI M&C-, y AVALORA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.A. –AVALORA-

Este Plan se extenderá, salvo que contasen con su propio Plan de Igualdad, a las empresas que pudieran incorporarse al Grupo, en cualquier modalidad mercantil o societaria (constitución, adquisición, compra, fusión, etc.) previo acuerdo con la representación legitimada para la firma de un plan de igualdad y elaboración del diagnóstico de la situación de la empresa que se incorpora al plan de Grupo 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. Estas modificaciones irán siempre encaminadas a conseguir los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia, desde la firma del mismo, por parte de todas las partes firmantes, y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad seis 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, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

#### **4. PRINCIPIOS RECTORES**

Siendo prioridad de las empresas del **Grupo mercantil OHL**, todas las personas trabajadoras, con independencia de su responsabilidad dentro de cada una de las empresas, deberán cumplir y hacer cumplir los principios rectores que deben regular las relaciones laborales en cada una de las empresas. Así, los principios rectores que deben regir en el ámbito de la empresa, en relación con todas las personas, son los siguientes:

##### **4.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES y HOMBRES**

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de

obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación.

#### 4.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN 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, maternidad o paternidad

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

Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.

#### 4.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

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

Se evitará la discriminación indirecta por razón de sexo.

#### 4.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN 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.

#### 4.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 4.6. 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 mujeres y hombres.

#### 4.7. PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS 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.

#### 4.8. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras, pudiendo aplicarse, al menos, a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de la clasificación profesional contenida en la empresa y convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

### 5. OBJETIVOS GENERALES

Partiendo de los principios rectores anteriores, por los que debe regirse la actuación de las empresas sin olvidar aquellos elementos consustanciales y necesarios para el desarrollo de las actividades de cada una de las empresas, los objetivos del Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL** son los siguientes:

- 5.1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades, tanto en el ingreso a las empresas como a lo largo de la vida profesional de las personas trabajadoras.
- 5.2. Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de las mujeres y hombres que forman parte de las empresas del **Grupo mercantil OHL**, que permita disponer a las empresas que conforman el Grupo, en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en las compañías que lo conforman.
- 5.3. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección que faciliten la presencia de mujeres y hombres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las/los que estén infrarrepresentadas, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.

- 5.4. Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 5.5. Formar y sensibilizar a los empleados y empleadas del **Grupo mercantil OHL** en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos, directivas y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- 5.6. Potenciar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre los trabajadores y trabajadoras del **Grupo mercantil OHL** y en el seno de la sociedad.
- 5.7. Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trabajo y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.
- 5.8. Profundizar mediante acciones concretas, en las posibilidades que ofrecen las empresas del **Grupo mercantil OHL** a sus empleadas y empleados de que faciliten la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, para favorecer la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades, características organizativas y actividad de las compañías.
- 5.9. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.
- 5.10. Garantizar el cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad.
- 5.11. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- 5.12. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.

## 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de la situación actualmente existente en el **Grupo mercantil OHL**, las medidas se concretarán en las siguientes áreas de actuación:

- 6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- 6.3. FORMACIÓN

- 6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
- 6.5. CONDICIONES DE TRABAJO
- 6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
- 6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 6.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
- 6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 6.10. SALUD LABORAL
- 6.11. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- 6.12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE: SENSIBILIZACIÓN

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de las empresas que conforman el Grupo, como resultado del diagnóstico efectuado, seguidamente se describen los objetivos específicos de cada área, con detalle de las medidas, indicadores, responsables y plazos para llevarlos a efecto.

## 6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
1.1.1.	Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de selección con perspectiva de género, para que se utilice un lenguaje neutro.  Al efecto se deberá: (1) utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo, en los canales de comunicación, tanto internos como externos y (2) eliminar estereotipos de género en las ofertas que se publiquen.	Ofertas de empleo publicadas, interna o externamente; se emitirá un informe de los errores detectados y de las correcciones realizadas.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan, con análisis de los indicadores con carácter anual durante la vigencia del Plan.
1.1.2.	Revisar las competencias solicitadas en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo, para asegurar que no existan	Ofertas de empleo publicadas, interna o	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan, con

	competencias sesgadas hacia un género u otro, ni cuestiones que no sean necesarias para el puesto, tales como edad, estado civil, número hijos, etc.	externamente; se emitirá un informe-análisis de las ofertas publicadas.		análisis de los indicadores con carácter anual durante la vigencia del Plan.
1.1.3.	Incluir en las ofertas de empleo un compromiso de las empresas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Muestreo de las ofertas de empleo publicadas.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan.
1.1.4.	Informar a las empresas colaboradoras de RR.HH. del Plan de Igualdad del Grupo y, concretamente, de la política y objetivos de selección, que deberá respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Número de empresas informadas en relación al número de empresas colaboradoras.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan.
1.1.5.	Información y análisis de las ofertas de empleo y de procesos de selección y contratación.	Informe detallado de todo el proceso.	Responsables de Selección.	Anual durante la vigencia del Plan.

**6.1.2.** Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres cuando exista necesidad de cubrir nuevas posiciones, en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa, y promover las condiciones necesarias para incrementar la presencia de mujer. El objetivo propuesto es incrementar respecto de la media de mujeres del diagnóstico, intentando alcanzar o superar el 30% de presencia femenina, haciendo hincapié en las categorías donde están infrarrepresentadas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
1.2.1.	A igualdad de condiciones e idoneidad, se fomentará el acceso al puesto de la persona del sexo menos representado.	Número de las ofertas donde la persona seleccionada fuera del sexo más representado frente a la persona del sexo menos representado con informe que lo justifique la decisión adoptada.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan.
1.2.2.	En las posiciones donde no	Informe	Responsables	Continuo,

	haya en la terna final un tercio de las mujeres, recoger información sobre las causas.	realizado sobre las causas que expliquen la falta de presencia femenina en la terna final de la oferta.	de Selección.	durante la vigencia del Plan.
<b>1.2.3.</b>	Revisar aleatoriamente un 10% de las ternas finales en las que no haya representación femenina.	Número de las ofertas donde no exista más de un tercio de las candidaturas femeninas en la terna final.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan.
<b>1.2.4.</b>	Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional, universidades y centros formativos en las diferentes localidades donde las empresas tienen direcciones territoriales/delegaciones, con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres en posiciones técnicas o que tradicionalmente han tenido infrarrepresentación femenina mediante charlas de profesionales de las empresas.	Número de charlas o ponencias realizadas.	Responsables de Selección y Formación.	Anual, durante la vigencia del Plan.

**6.1.3.** Garantizar que las condiciones de contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
<b>1.3.1.</b>	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Número de incorporaciones segregadas por sexo: - Por nivel jerárquico. - Por grupo profesional. - Por tipo contrato. - Por jornada. (parcial, completa). - Por tipo de jornada (turnos).	Direcciones de Recursos Humanos	Anual, durante la vigencia del Plan.

1.3.2.	Seguimiento de los motivos de baja definitiva en las empresas por sexo	Número de bajas segregadas por sexo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por causa, y en el caso de la voluntaria, cuando se produzca un volumen importante de bajas femeninas se analizarán las causas.</li> <li>- Por nivel jerárquico.</li> <li>- Por grupo profesional.</li> <li>- Por tipo de contrato.</li> <li>- Por jornada (turnos).</li> </ul>	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan.
1.3.3.	Información sobre transformaciones de contratos temporales a indefinidos, o de tiempo parcial a tiempo completo.	Número de transformaciones de contratos segregados por sexo.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan.

## 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**6.2.1.** Asegurar que la clasificación profesional se ajusta a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, es decir, que cumplan con lo establecido en el artículo 28 apartado 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad sean equivalentes, respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
2.1.1.	Análisis de la descripción de los puestos y funciones existentes y de los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios	Número de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos.	Direcciones de Recursos Humanos.	Un año desde la firma del Plan.

	atendiendo al criterio de la RAE.			
2.1.2.	Análisis de los puestos de trabajo donde la mujer está infrarrepresentada, para intentar conseguir una incorporación equilibrada entre mujeres y hombres.	Número de puestos analizados y propuesta de revisión con informe de la descripción de puestos que no presentan equilibrio entre mujeres y hombres.	Direcciones de Recursos Humanos.	Un año desde la firma del Plan.

### 6.3. FORMACIÓN

**6.3.1.** Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo y de los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
3.1.1.	Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto el lenguaje como los contenidos.	Revisión de contenidos en materia de igualdad.	Comisión de igualdad.	A lo largo del Plan de Igualdad.
3.1.2.	Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.	Número de campañas.	Direcciones de Comunicación.	Anual, durante la vigencia del Plan.
3.1.3.	Incluir módulos de sensibilización en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla (Plan de Igualdad, Protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo y de ayuda a víctimas de violencia de género).	Número de personas de nueva incorporación formadas en igualdad.	Direcciones de Recursos Humanos y Comunicación.	Un año desde la firma del Plan.
3.1.4.	Sensibilización y formación en igualdad de género y eliminación	Número de horas y número de personas	Direcciones de Recursos Humanos y	A lo largo del Plan de Igualdad.

	de estereotipos inconscientes de género, dirigida a las personas de RR.HH. que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias, y para que los candidatos y las candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	formadas desagregado por sexo.	responsables de Formación.	
3.1.5.	Formación en igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo a los delegados/as de personal y las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y del órgano instructor.	Número de acciones realizadas y número de personas formadas.	Responsables de Formación.	Seis meses tras la aprobación del Plan.
3.1.6.	Asesorar a posibles víctimas de violencia de género sobre ayuda médica y/o psicológica especializada a través del programa PAE.	Número de consultas realizadas.	Direcciones de Recursos Humanos.	Seguimiento anual.

**6.3.2.** Establecer un plan de formación que favorezca la presencia del sexo infrarrepresentado en cada categoría profesional y, a su vez, promueva un equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
3.2.1.	Diseñar programas de formación Específicos, enfocados a mujeres identificadas con potencial para impulsar su promoción en la empresa, seguimiento de programas específicos,	Número de mujeres participantes en los programas.	Responsables de Formación.	A lo largo de la vigencia del Plan.

	<i>mentoring</i> , habilidades directivas o de desarrollo tanto internos como externos.			
<b>3.2.2.</b>	Participación de mujeres en los planes de sucesión de mandos de las compañías.	Número de personas desagregado por sexo en los planes de sucesión.	Direcciones de Recursos Humanos.	A lo largo de la vigencia del Plan.

**6.3.3.** Establecer un plan de formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

<b>Nº</b>	<b>Medida</b>	<b>Indicador</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazos</b>
<b>3.3.1.</b>	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, y presencial o a distancia, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Formaciones realizadas y horario de las mismas.	Responsables de Formación.	Seguimiento anual.
<b>3.3.2.</b>	Proponer, en caso de que sea necesario, acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en las empresas a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Propuestas realizadas.	Responsables de Formación.	Seguimiento anual.
<b>3.3.3.</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto,	Datos sobre el plan de formación segregados entre mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que han realizado formación.</li> <li>- Número horas de formación por tipo de</li> </ul>	Responsables de Formación.	Anual, durante la vigencia del Plan.

	y según el tipo de curso y número de horas.	formación y grupo profesionales. Número de acciones formativas por tipo de formación y grupo profesional.		
--	---	--	--	--

## 6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**6.4.1.** Garantizar que los procesos de promoción cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
4.1.1.	Actualizar, anualmente, un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro que contenga nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Direcciones de Recursos Humanos.	Continuo, durante toda la vigencia del Plan.
4.1.2.	Respetar que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la participación en procesos de movilidad interna y en los programas formativos.	Número de mujeres y hombres que ejercen derechos de conciliación y han participado en estos procesos.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan.
4.1.3.	Información y análisis de la información sobre las diferentes promociones.	Número de personas promocionadas, segregadas por sexo y categoría profesional y tipo de jornada.	Direcciones de Recursos Humanos	Anual durante la vigencia del Plan.

**6.4.2.** Siempre que exista la necesidad de cubrir nuevas posiciones y siempre que haya candidatas y candidatos que cumplan los perfiles y competencias requeridas para cada puesto, con aceptación de las condiciones establecidas para el mismo, se promoverá una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la organización, favoreciendo, su acceso a todos los niveles y categorías, especialmente en aquellos en los que se encuentren menos representadas. En posiciones de dirección y mandos intermedios, con menos del 20% de mujeres, se establecerá el objetivo de reducir la diferencia detectada, intentando que dicha reducción sea de 5 puntos.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
4.2.1.	En los procesos de promoción, igualdad de condiciones e idoneidad, se fomentará la promoción de la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Número de personas promocionadas, desagregadas por sexo y categoría profesional y tipo de jornada. Número de candidaturas, desagregado por sexo.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante toda la vigencia del Plan.
4.2.2.	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción, desagregadas por sexo y puesto.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante toda la vigencia del Plan.
4.2.3.	Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional.	Programa de talento y número de mujeres con potencial detectadas.	Direcciones de Recursos Humanos.	Continua durante la vigencia del Plan.

## 6.5. CONDICIONES DE TRABAJO

### 6.5.1. Establecer unas condiciones y un entorno de trabajo con perspectiva de género.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
5.1.1.	Las empresas implementarán un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género que garantice la ausencia de discriminación salarial, con cumplimiento de lo	Actualización de la clasificación profesional interna de las empresas. Informe de la definición de los grupos	Direcciones de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan.

	previsto en el art. 28 apartado 1, 2 y 3 del E.T. y RD 902/2020	profesionales y puestos de trabajo y niveles organizativos.		
--	---	---	--	--

## 6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

**6.6.1.** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla; y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
6.1.1.	Publicación en la intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información.	Enlace de la publicación en la Intranet y la publicación en los tablones de anuncio.	Dirección de Comunicación y Comisión de Igualdad.	Seis meses tras la aprobación del Plan.
6.1.2.	Incorporar en el Manual de Bienvenida referencia a la existencia del III Plan de Igualdad y las medidas de conciliación	Incorporación del folleto en el Manual de Bienvenida.	Direcciones de Recursos Humanos.	Un año tras la aprobación del Plan.
6.1.3.	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, páginas web, nominas, etc.) para informar, periódicamente, a la plantilla del folleto en materia de Igualdad.	Número de comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación.	Anual.
6.1.4.	Facilitar la adaptación horaria, la flexibilidad y las concreciones de la jornada en los términos acordados con la RLT que conforman la Comisión conforme se recogen en el anexo II al Plan.	Número de solicitudes de adaptación, concedidas y denegadas.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
6.1.5.	Desarrollar un programa piloto de teletrabajo desde casa para determinados puestos de trabajo, voluntario y reversible.	Programa piloto.	Direcciones de Recursos Humanos.	Durante el primer año del Plan de Igualdad.
6.1.6.	Identificar e incluir las necesidades de conciliación	Necesidades detectadas y	Direcciones de Recursos	Toda la vigencia del

	en la plantilla para reducir la necesidad de acudir a reducciones de jornadas (flexibilidad y concreción horaria), analizar y, siempre que sea posible, acordar dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación las medidas que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.	medidas adoptadas. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Humanos y Comisión de Igualdad.	Plan.
6.1.7.	Vigilar en la Comisión de Igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Análisis de Comparativa salarial entre personas con medidas de conciliación y sin medidas de conciliación. Número de personas que han realizado formación y tienen medidas de conciliación solicitadas. Del total de promociones, desglosar el número de personas que han promocionado y han utilizado medidas de conciliación durante el año anterior.	Responsable de formación y/o Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

**6.6.2.** Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
6.2.1.	Posibilidad de solicitar reducción temporal de jornada y/o adaptación de esta, por estudios oficiales. La persona volverá a su jornada habitual una vez transcurrido el plazo solicitado.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
6.2.2.	Posibilidad de solicitar cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes (menores de 12 años y mayores), hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad,	Número de solicitudes y número de veces que se aplica; y motivo de denegación,	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.

	siempre que haya una persona que acepte cambio de puesto en el lugar de aquella o vacante disponible y, en todo caso, siempre que organizativa y productivamente sea posible.	en caso de producirse.		
<b>6.2.3.</b>	Posibilidad de solicitar un permiso retribuido recuperable, para el tiempo necesario imprescindible para las tutorías del centro de estudios de las/os menores.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
<b>6.2.4.</b>	Posibilidad de solicitar un permiso retribuido recuperable para acompañar a consultas médicas a menores y mayores dependientes de la persona trabajadora, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
<b>6.2.5.</b>	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para asistencia a consultas médicas sobre tratamiento de técnicas de reproducción asistida, una vez iniciadas estas, preavisando a la empresa con antelación suficiente.	Número de permisos concedidos	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
<b>6.2.6.</b>	Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Número de excedencias concedidas.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
<b>6.2.7.</b>	Flexibilizar el permiso de hospitalización del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para que la persona trabajadora pueda utilizar los días establecidos en el Convenio de manera consecutiva o alterna, según su elección y siempre que no sea necesario realizar un desplazamiento al efecto de que le genere un número de días del permiso, aplicándose en este último caso los días de la manera que se establece en el convenio colectivo.	Número de permisos solicitados y número de permisos concedidos.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
<b>6.2.8.</b>	El permiso por cuidado de lactante se podrá ampliar hasta que la menor o el menor cumpla 12 meses, siempre que se	Número de casos de	Direcciones de Recursos	Toda la vigencia del Plan.

	disfrute bajo la modalidad de una hora de ausencia del trabajo o en régimen de reducción de jornada diaria de 30 minutos, sin reducción de salario durante este periodo y de conformidad con los requisitos previstos en la normativa vigente. En el caso de optar por la acumulación de la lactancia en jornadas completas de manera inmediata al alta por la baja por nacimiento de hijo/a, esta tendrá lugar a razón de 15 días laborables 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 12 meses, descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a.	acumulación de lactancia solicitadas y número de acumulación de lactancia concedidas.	Humanos.	
--	---	---	----------	--

**6.6.3.** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
6.3.1.	Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes (jornadas, folletos, etc.), en corresponsabilidad para las mujeres y hombres de la plantilla que puedan fomentar la adopción de medidas de conciliación por parte de los trabajadores/as.	Número de campañas realizadas.	Direcciones de Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.

## 6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**6.7.1.** Realizar el seguimiento y visibilizar aquellos puestos de trabajo donde se han detectado infrarrepresentación femenina

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
7.1.1.	Potenciar la visibilidad dentro	Número de	Direcciones de	Anual

	y fuera de cada una de las compañías, de perfiles femeninos con alto potencial, haciendo especial hincapié en las posiciones con infrarrepresentación femenina.	personas con potencial. Número de acciones y descripción de las acciones.	Recursos Humanos y Comunicación.	durante la vigencia del Plan.
<b>7.1.2.</b>	Seguimiento de la evolución en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada, para ver la eficacia de las medidas del Plan. Alta dirección, Dirección, mandos intermedios, técnicos, administrativos y operarios	Número absoluto desagregado por mujeres y hombres y relativo, tanto vertical como horizontal. -Total plantilla. -Incorporaciones.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan.

**6.7.2.** Incremento de la contratación de mujeres respecto de aquellas posiciones con infrarrepresentación femenina durante la vigencia del Plan, con un seguimiento anual por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
<b>7.2.1.</b>	En los procesos de selección o promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se decida contratar o promocionar a un hombre y se descarte la candidatura femenina o no haya candidatas, se realizará un informe donde se deben indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura o las barreras encontradas a la hora de contar con presencia femenina.	Número de contrataciones y/o promociones, identificadas por sexo, justificando la contratación del género más representado.	Responsables de Selección.	Anual.
<b>7.2.2.</b>	En caso de igualdad de valoración para la funcionalidad de un puesto entre dos candidaturas (Mujer/Hombre), la decisión de incorporación o de promoción se tomará considerando el sexo menos representado en la posición vacante, teniendo en cuenta para ello el centro de trabajo y el área o grupo profesional.	Número de contrataciones y/o promociones desagregados por sexo, justificando la realizada a candidaturas de género más representado.	Responsables de Selección.	Anual.

7.2.3.	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, con una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas. Cuando no fuera posible, se explicarán las razones.	Número de contrataciones y/o promociones desagregados por sexo, justificando la realizada a candidaturas de género masculino en posiciones con infrarrepresentación femenina.	Responsables de Selección.	Anual.
--------	---	---	----------------------------	--------

### 6.7.3. Fomentar la participación de la mujer.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
7.3.1.	Realizar acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones técnicas (STEAM- <i>Science, Technology, Engineering, Arts and Maths</i> ), llevar a mujeres de las empresas a potenciar las profesiones STEAM a colegios, institutos, etc.	Número de acciones realizadas.	Responsables de Formación.	Anual.
7.3.2.	Establecer un plan de desarrollo de profesionales, que incorpore medidas de <i>mentoring</i> , para incorporar en el plan de sucesión de las empresas del Grupo medidas concretas de formación, desarrollo y otras medidas tendentes a promover la incorporación de mujeres en el plan de desarrollo profesional y plan de sucesión, así como realizar seguimiento por parte de la Dirección sobre las trabajadoras que participen del programa.	Plan de Desarrollo, de Sucesión y medidas de <i>mentoring</i> adoptadas.	Responsable de Formación.	Anual.

## 6.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

**6.8.1.** Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de sexo que cumplan el principio de transparencia retributiva, donde a idénticas funciones y responsabilidades en la realización del trabajo se perciba una retribución equitativa de acuerdo con la política retributiva de las empresas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
8.1.1.	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de las empresas, revisando e informando a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los criterios de los complementos salariales y extrasalariales.	Relación de conceptos de nómina y su clasificación en salarios, complementos y percepciones extrasalariales, así como importes medios y mediana, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de las empresas.	Responsables de Compensación.	Anual.
8.1.2.	Realizar auditorías salariales anuales que recojan las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres.	Informe de Auditoría Salarial.	Responsables de Compensación y Recursos Humanos	Anual.
8.1.3.	Realizar un informe sobre las diferencias salariales encontradas, donde o bien se establezca un plan para su corrección o explicación de dichas diferencias.	Informe.	Responsables de Compensación y Recursos Humanos.	Anual.

## 6.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 6.9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
9.1.1.	Modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo.	Comisión Igualdad.	A la firma del Plan.
9.1.2.	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para el personal de obra, sin acceso a la intranet corporativa, se incluirá un módulo resumen sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las charlas preventivas o de otra naturaleza	Número de charlas informativas impartidas en obra y número de personas que la reciben. Número de acciones formativas impartidas	Responsables de Formación.	Anual durante la vigencia del Plan.

	que se impartan.	<i>online</i> en materia de Igualdad y número de personas y de horas.		
<b>9.1.3.</b>	Formar a los delegados y delegadas y al equipo de las empresas que gestionen en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de formaciones y número de horas	Responsables de formación.	Primer año desde la firma del Plan.
<b>9.1.4.</b>	Informe anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo.	Número de expedientes iniciados. Número de casos de acoso. Número de medias realizadas.	Direcciones de Cumplimiento.	Anual durante la vigencia del Plan.

## 6.10. SALUD LABORAL

**6.10.1.** Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
<b>10.1.1.</b>	El Comité de Seguridad y Salud informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregado por sexo, y análisis de los resultados por categorías profesionales.	Informe de seguimiento.	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Anual durante la vigencia del Plan.
<b>10.1.2.</b>	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	Informe de la revisión de la evaluación de riesgos para la salud.	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Primer año desde la firma del Plan.

	estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales).			
10.1.3.	El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural, del que informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	Informe de Seguimiento	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Anual durante la vigencia del Plan.
10.1.4.	Revisión del Protocolo de Protección de la Maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o lactancia.	Protocolo de Protección de la Maternidad. Número de personas a las que llega el protocolo	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Comisión de igualdad.	A los 6 meses de la firma del Plan.
10.1.5.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.		Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Anual durante la vigencia del Plan.

## 6.11. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**6.11.1.** Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y ayudas para las mujeres víctimas de violencia de género y garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
11.1.1.	Garantizar los derechos laborales que se recoge en la L.O. 1/2004 y normativa conexas.	Número de trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos a los que se acoge.	Direcciones de Recursos Humanos.	Inmediato.
11.1.2.	Realizar una campaña de sensibilización a la plantilla.	Fecha de la campaña.	Direcciones de Comunicación y Comisión de	En el primer año de la firma del

			Igualdad	Plan.
11.1.3.	Realización de una guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género	Guía.	Comisión de Igualdad.	A la firma del Plan.
11.1.4.	Establecer un procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa	Procedimiento.	Direcciones de Cumplimiento.	Seis meses desde la vigencia del Plan.
11.1.5.	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género	Actos o campañas realizadas.	Direcciones de Comunicación.	Anual.
11.1.6.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. como posibles fuentes de reclutamiento o recolocación para mujeres víctimas de violencia de género.	Contactos realizados con asociaciones, ayuntamientos, etc. que colaboren con mujeres de víctimas de violencia de genero.	Responsables de Sostenibilidad.	

## 6.12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE: SENSIBILIZACIÓN

**6.12.1.** Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y facilitar que la información sea accesible a toda la plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
12.1.1.	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas, para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas	Lenguaje e imágenes corregidos.	Direcciones de Comunicación.	Continuo.
12.1.2.	Incorporar recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista e incluso vinculados a la guía de uso de marca.	Guía de uso de la marca adaptada.	Dirección de Comunicación.	Anual durante toda la vigencia del Plan
12.1.3.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de RR.HH. de la compañía de su compromiso con la	Número de empresas colaboradoras de RR.HH. informadas (los	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual, durante toda la vigencia del Plan.

	igualdad, a través de la incorporación de una cláusula en los contratos que se firmen con estas.	nuevos contratos deberán incluir esta cláusula).		
12.1.4.	Incluir en la página web de las compañías un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades".	Presentación del texto en las webs corporativas y de las empresas.	Dirección de Comunicación.	Anual, durante toda la vigencia del Plan.
12.1.5.	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de las empresas (páginas web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Fecha realización del curso.	Responsables de Formación.	En el primer año desde la firma del plan.

**6.12.2.** Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
12.2.1.	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas, para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Lenguaje e imágenes corregidos.	Direcciones de Comunicación.	Anual, durante toda la vigencia del Plan.
12.2.2.	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa. Incrementar en la páginas web corporativa y de empresas, información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en los espacios ya habilitados para ello como son las secciones Personas y Casos de éxito.	Revisión de contenidos web.	Dirección de Comunicación.	Primera difusión en los primeros tres meses. Anual, durante toda la vigencia del Plan.
12.2.3.	Informar a toda la	Número de	Direcciones de	Anual, durante

	plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, a través de los tabloneros de anuncios y la intranet corporativa.	visitas a la noticia/video publicado en la intranet sobre el Plan de Igualdad.	Comunicación.	toda la vigencia del Plan.
12.2.4.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la Guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Manual de Acogida adaptado.	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual, durante la vigencia del Plan.
12.2.5.	Dedicar un espacio en la memoria anual a la Igualdad, informando del Plan, estado de ejecución y resultados alcanzados.	Espacio en la memoria.	Responsable de Sostenibilidad.	Anual, durante toda la vigencia del Plan.

**6.12.3.** Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
12.3.1.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Diseño de las campañas.	Dirección de Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.
12.3.2.	Difundir diferentes campañas promovidas por el Instituto de la Mujer y otros organismos competentes en la materia.	Número de colaboraciones.	Dirección de Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.
12.3.3.	Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, las medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad.	Acciones de difusión realizadas.	Dirección de Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.

Todos los indicadores cuantitativos de las medidas establecidas en el presente Plan se darán por cada una de las sociedades y en valores absolutos, desagregados por sexo, y el cálculo de los porcentajes horizontales (distribución del parámetro entre mujeres y

hombres) y verticales (distribución del parámetro de mujeres/hombres, entre el total de la plantilla de mujeres/hombres).

## 7. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

El **Grupo mercantil OHL** se compromete a dotar el presente Plan de los medios necesario a través de las diferentes direcciones y departamentos responsables de su aplicación. Esto implicará que los responsables afectados por el mismo, realizarán una revisión anual junto con la Comisión de Seguimiento, para valorar que la dedicación y recursos asignados son los necesarios para dar cumplimiento al Plan.

Asimismo, el Grupo se compromete a designar, de entre el equipo de jefes de Departamento o directores de la Dirección Corporativa y en un plazo máximo de tres meses tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, a una persona, preferiblemente mujer, como máxima responsable en materia de Igualdad en el Grupo.

## 8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objeto de velar por el cumplimiento, la correcta ejecución y el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan que será paritaria y estará conformada por hasta un máximo de 13 miembros en representación de las empresas del **Grupo mercantil OHL** y 13 miembros en representación de las personas trabajadoras; Los miembros de la parte social serán nombrados por cada una de las organizaciones firmantes, en función de la representatividad de las empresas que forman parte del ámbito de aplicación del Plan del **Grupo mercantil OHL**, y se designarán titulares y suplentes.

Una vez constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión.

Las principales funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán las siguientes:

- Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en la primera de sus reuniones y validación de su composición, así como aprobación de las variaciones que sobre su composición pudieran producirse como consecuencia de cambios en el ámbito de aplicación del Plan.
- Aprobación del Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- Desarrollo del calendario de actuación del programa de acción del Plan.

- Análisis, evaluación y seguimiento del grado de consecución de los objetivos, conforme plazos establecidos para cada una de las medidas determinadas y todo ello a través de los indicadores marcados en cada caso.
- Elaboración anual de informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas.
- Realización, siempre que fuera necesario, de propuestas de posibles adaptaciones o revisiones del Plan, incluidas aquellas exigidas por normativa legal o convencional según se establece en el RD 901/2020 en los casos de revisión y modificación del Plan.
- Extensión en la aplicación del presente Plan de Igualdad respecto de aquellas empresas, UTE's, *Joint Ventures*, etc., en las que tengan participación alguna de las empresas que conforman el presente Plan, previo acuerdo con la representación legitimada para la firma de un plan de igualdad.
- Se prevé la facultad de designar grupos de trabajo reducidos, conformados por la parte empresarial y la parte social, dependientes de esta Comisión, para analizar algunos de los ejes del presente Plan y trasladar las conclusiones a esta Comisión para su validación.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria, una vez cada seis meses; y de manera extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de mínimo cinco días laborales.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas, pero pertenecientes a las organizaciones firmantes del Plan, especialmente calificadas en materias de igualdad.

## **9. CLÁUSULA ADICIONAL**

En el caso de que existan discrepancias en la interpretación del texto y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

## **10. CLÁUSULA FINAL**

Este III Plan de Igualdad, primer Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**, sustituye en su totalidad a la regulación del II Plan de Igualdad de OHL.

## **ANEXOS**



Relación de anexos al presente Plan:

- I. Informe de diagnóstico de cada una de las mercantiles que conforman, a la firma de la presente, el Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**.
- II. Política sobre adaptación horaria, flexibilidad y concreciones de la jornada.
- III. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- IV. Guía de ayuda y protección integral contra la violencia de género.

Madrid a veintiséis de marzo de dos mil veintiuno.



## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO GRUPO MERCANTIL OHL

Se ha analizado el diagnóstico de las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, en sus divisiones de Construcción e Industrial, así como en su Corporativo. Las empresas analizadas han sido las siguientes: OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A., (OHL) matriz del **Grupo mercantil OHL**, así como el resto de sociedades, filiales de su matriz, que integran el **Grupo mercantil OHL** en las actividades indicadas: ASFALTOS Y CONSTRUCCIONES ELSAN, S.A. –ELSAN-, AGRUPACIÓN GUINOVART OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA, S.A. –G&O-, S.A. TRABAJOS Y OBRAS –SATO-, CONSTRUCCIONES ADOLFO SOBRINO, S.A. –SOBRINO-, EYM INSTALACIONES, S.A. –EYM-, CHEMTROL PROYECTOS Y SISTEMAS, S.L. –CHEPRO-, OHL INDUSTRIAL, S.L. –OHL INDUSTRIAL-, OHL INDUSTRIAL MINING & CEMENT, S.A. –OHLI M&C-, y AVALORA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.A. –AVALORA-.

Todas las empresas han llevado a cabo el proceso de diagnóstico, individualizado en cada una de ellas, para poder llevar a cabo la negociación del III Plan de Igualdad. Este ha consistido en la toma y recogida de datos, cuantitativos y cualitativos, dirigidos a estimar la magnitud, a través de varios indicadores, de las desigualdades, diferencias, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en las empresas, para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los datos analizados se han obtenido de la información entregada por cada una de las empresas, tras la petición de información realizada en el seno de la Comisión Negociadora, siendo los datos relativos al ejercicio 2019 y 2020.

Con carácter previo, cabe señalar que el **Grupo mercantil OHL** es un conglomerado de empresas con más de 100 años de historia. Las actividades de construcción y promoción de concesiones son sus principales líneas de actividad y es referente en la construcción de infraestructuras de transporte, y de proyectos de ingeniería y edificación singular. Cuenta, con carácter general, con una edad media de 45,50 (edad media de las mujeres: 42,64; edad media de los hombres: 46,19) y con una antigüedad promedia de 11,03 años (11,93 años en las mujeres; 10,98 años en los hombres).

El sector y la actividad principal al que pertenece el Grupo, especialmente su matriz como la mayoría de sus empresas filiales, es el sector de la construcción. Este ámbito está, histórica y predominantemente, masculinizado por diversas razones. Conforme refiere la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), sigue siendo el sector económico con menor número de



mujeres ocupadas. Las barreras históricas socioculturales o los estereotipos de género configuran un sector muy masculinizado donde la mujer apenas está representada. Según datos de la EPA, correspondientes al último trimestre de 2018, sólo el 9% de las personas que trabajaban en la construcción eran mujeres; y entre las ocupaciones que ejercen destacan las administrativas, atención al público y los empleos en las áreas contables y financieras, representando un 50% de los puestos. Las mujeres albañiles, sin embargo, apenas suponen un 0,8% del total de mujeres que trabajan en el sector. Los índices a nivel europeo son muy similares; la Eurofound, agencia tripartita europea integrada por la UE, los sindicatos y las patronales continentales, publicaron un informe titulado *Las mujeres en la gestión: ¿Representación insuficiente y sobrecargada?*, en el que se destaca que la construcción es el sector donde el porcentaje de hombres frente a mujeres es el más distante. En este sentido, los hombres representan el 91% de la industria de la construcción frente al 9% de las mujeres; y ocupan un 92% de los puestos de gestión frente al 8% que desempeñan las mujeres. En 2020, en el sector de la construcción, los niveles de ocupación de las mujeres en Europa suponían un 9% frente al 8,8% en España.

Como se ha podido observar al analizar la información, el **Grupo mercantil OHL** se encuentra, por encima de los niveles de ocupación femenina del sector suyo principal, sin perjuicio de destacar que queda mucho camino por recorrer.

El **Grupo mercantil OHL** tiene principios, políticas y normativas que rigen las relaciones externas e internas, de manera única para todas las empresas que conforma el Grupo, sin perjuicio de la autonomía e independencia en el ámbito de gestión de cada una de las mercantiles respecto de sus negocios. Por esta razón se hace necesaria la implantación de un único Plan de Igualdad que rijan, de manera global, única y para todas las sociedades en sus ámbitos de construcción, industrial y corporativo, como ya venía haciéndose, respecto de los dos primeros planes de igualdad de su matriz, Obrascon Huarte Lain, S.A., donde en la práctica se hacía extensivo el contenido de dichos planes de igualdad a todas las sociedades del ámbito de construcción, industrial y corporativo.

Asimismo, y como antecedente, cabe destacar la existencia de un Código Ético, el cual constituye una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas del **Grupo mercantil OHL** en el desarrollo de su actividad profesional. Asimismo, establece entre sus valores, principios y pautas de conducta el respeto por la legalidad y los derechos humanos; y señala que el **Grupo mercantil OHL** garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a



poner los medios para ayudar a todos sus empleados en su desarrollo profesional y personal. Asimismo, no permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Asimismo, el Código Ético establece que las personas del **Grupo mercantil OHL** fomentarán los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación, y contribuirán a generar un entorno de trabajo diverso e integrador.

Los aspectos analizados para alcanzar las conclusiones al presente diagnóstico, relativos a todas y cada una de las sociedades, analizadas individualmente y cuyo Plan de Igualdad se pretende negociar, ha sido, previa negociación en el seno de la Comisión Negociadora, sobre datos desglosados en dos grupos: (1) aspectos cuantitativos y (2) aspectos cualitativos, destacándose los relativos a procesos de selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, brecha salarial, corresponsabilidad de los derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Así, se ha analizado, respecto de cada una de las empresas que conforman el **Grupo mercantil OHL**, la siguiente información:

1. Información relativa al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma.
2. Información interna con datos desagregados por sexo, en relación a las siguientes cuestiones: distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como evolución en la promoción en los últimos años.
3. Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores con relación con la plantilla.
4. Información interna y externa sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras o clientes, etc.
5. Procesos de selección y contratación.
6. Clasificación profesional.
7. Formación.
8. Promoción profesional.
9. Brecha salarial.

10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
11. Infrarrepresentación femenina.
12. Retribuciones.
13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por razones de protección de datos, la Comisión Negociadora, sin perjuicio de disponer de la información relativa al diagnóstico, acordó no compartir la información del diagnóstico relativa a las personas ni anexarse a las actas.

A modo de resumen, destacan los siguientes aspectos del diagnóstico:

- Los porcentajes de representación de las mujeres en las plantillas totales de cada una de las empresas son de un 35% en OHL Industrial, un 28% en AVALORA, un 23% en CHEPRO, un 19% en OHL y en OHLI M&C, un 12% en EYM y SOBRINO, un 10% en G&O y en ELSAN, y un 8% en SATO, indicativo de que, si bien se encuentran por encima de los datos del sector, comparándolo con la construcción, necesita impulsarse una mejora de dichos porcentajes.
- Se observa que, en los centros de trabajo de estructura, oficinas principalmente, las ratios de mujeres son mayores que en los centros de trabajo de producción (obras, proyectos o servicios), encontrándonos, cuanto mayor sea la edad de las personas trabajadoras, menor presencia femenina en relación a la masculina. Se observa, además y con carácter general, que el porcentaje de mujeres en plantilla de menor edad es mayor que el porcentaje de hombres en el mismo rango de edad en todas las sociedades, salvo en SOBRINO.
- Al contrario, se destaca, también con carácter general, que la contratación indefinida de las mujeres es mayor en términos porcentuales que la de los hombres; en cambio, la contratación temporal es mucho más significativa en hombres que en las mujeres.
- Cabe reseñar que las mujeres tienen una mayor presencia en posiciones administrativas y técnicas, frente a la menor tasa en el resto de posiciones y prácticamente inexistente en puestos operarios, echándose en falta mayor presencia de mujeres en posiciones de alta dirección y directivas.
- Del análisis de los datos de retribución y de la brecha salarial informada se destaca que, a nivel de Grupo, la brecha salarial se encuentra por debajo



del 25%.

Y de entre los cualitativos, cabe reflejar:

- Procesos de selección masculinizados y ausencia de publicación interna de vacantes.
- Ausencia de información sobre medidas de conciliación, manuales de acogida e incluso sobre la persona nombrada como Responsable de Igualdad que pueda responsabilizarse e informar en la materia.
- El **Grupo mercantil OHL**, en relación con el sector principal, dota de cierto grado de flexibilidad y conciliación, si bien este se materializa en los centros de trabajo permanentes (oficinas); pero no fomenta la corresponsabilidad, lo que se demuestra cuando son las mujeres quienes hacen mayor uso de los medios y medidas de conciliación y de flexibilidad frente a los hombres.
- Mayor desarrollo profesional de los hombres frente a las mujeres.
- Las empresas refieren la movilidad geográfica, nacional e internacional, como competencia y elemento necesario de sus profesionales, absolutamente necesario y consustancial a su actividad, así como la falta de perfiles femeninos comprometidas con esta característica, aunque no todos los puestos requieren de este elemento o competencia. Además, las empresas aluden, constantemente, a la masculinización del sector, establecida desde sus comienzos, durante el periodo formativo en las universidades y centros de formación profesional, y en los propios ámbitos profesionales siendo, con carácter general, un sector cada vez menos atractivo por la exigencia de la actividad como por la movilidad e itinerancia requerida, sin distinción de género, pero más agravado respecto de las mujeres.

Tras el análisis de la información relativa al diagnóstico y a todos los puntos analizados en el mismo, de manera consensuada en la Comisión Negociadora, se alcanzan las conclusiones que, a continuación se dirán, base que permitirá a la Comisión Negociadora poder determinar los objetivos del III Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL** con detalle de las medidas, indicadores, plazos y responsables con el fin de poner en práctica las políticas de igualdad en las empresas que forman parte del Grupo.



**OHL**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

## CONCLUSIONES

El **Grupo mercantil OHL**, en la relación mujeres-hombres, presenta una descompensación en la ratio mujeres-hombres, motivada por razones sectoriales e histórico-culturales y ligada a la masculinización de su principal sector, la construcción.

No obstante, con carácter general, no se han detectado desigualdades directas por razón de sexo, lo cual no significa que, indirectamente, no pudiera producirse.

Se aprecian como áreas de mejora: (1) incrementar la presencia de las mujeres en posiciones directivas y de responsabilidad, habida cuenta que se encuentran cubiertos principalmente por hombres, siendo superior y significativo el porcentaje de hombres sobre el de mujeres, por lo que se debiera ir corrigiendo hacia una mejor paridad mujeres-hombres; (2) priorizar, en igualdad de condiciones, la incorporación de mujeres a todos los niveles de la compañía, y, especialmente, donde su presencia sea menor hasta conseguir la equidad entre mujeres y hombres; (3) trabajar internamente para lograr una mayor incorporación de mujeres en los procesos de selección; el desarrollo profesional interno de las mujeres y la realización de acciones formativas relativas a la cultura por la igualdad de mujeres y hombres; (4) impulsar medidas de conciliación, especialmente dirigidas a aumentar la corresponsabilidad de los hombres, y (5) reducir la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

Estas conclusiones, de acuerdo con la información contenida en el diagnóstico, deberá analizarse y trasladarse en la negociación del III Plan de Igualdad, con el fin de establecer los objetivos, medidas, indicadores, plazos y responsables que permitan establecer mejoras en las políticas de igualdad de las empresas que conforman el Grupo, y en sus actividades de construcción, industrial y corporativa.

## **ANEXO II DEL III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO MERCANTIL OHL**

### **Adaptaciones horarias, flexibilidad y concreciones de la jornada de trabajo**

El presente anexo contiene la regulación relativa a las reducciones de jornada y concreciones horarias, conforme lo establecido en los artículos 34.8 y 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad última de establecer de manera objetiva los términos del ejercicio de las personas trabajadoras que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

Las medidas que se contienen en el Anexo afectará a todas las personas trabajadoras de las Empresas que conforman el III Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**.

Los términos y condiciones de disfrute en las Empresas del **Grupo mercantil OHL** en materia de reducciones de jornada y concreción horaria, son las siguientes:

#### **1. Reducciones de Jornada:**

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o respecto de aquellas otras que por Convenio Colectivo se establezca esta posibilidad tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (1/8) y máximo la mitad (1/2) de la duración de aquélla.

A estos efectos, la reducción de jornada indicada se regulará en los siguientes términos:

- La reducción de jornada (entre un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada) no tendrá por qué ser necesariamente diaria, aunque sí deberá encontrarse en el intervalo de reducción referido en el periodo solicitado, si bien, la reducción de jornada diaria en el periodo solicitado no podrá superar la mitad (1/2) de la jornada diaria;
- La reducción de jornada permitirá la concreción horaria por parte de la persona trabajadora, pero dicha concreción horaria deberá solicitarse necesariamente dentro del horario que tuviera asignado en el centro de trabajo; no obstante, en caso de que la persona trabajadora estuviese incorporada a un sistema de trabajo a turnos, podrá solicitar cambio a otro turno distinto del que tuviese determinado siempre que, organizativa y productivamente, le fuera posible a la Empresa y siempre que además se realizase un cambio de turno con otra persona que se encontrase en el turno solicitado y aceptase esta última voluntariamente el cambio;
- En el caso de que la jornada de trabajo de la persona trabajadora lo fuera en horario partido de mañana y tarde y la reducción de jornada se solicite para realizar el trabajo de manera continuada y no partida, ésta se podrá realizar de manera ininterrumpida y excepcional hasta las 15:30 horas, no pudiendo entonces realizarse parada para comer, sin perjuicio del tiempo de descanso que, por cada seis horas de trabajo continuadas de trabajo efectivo, pudiera corresponder a la persona trabajadora;

- En el caso de que la jornada de trabajo de la persona trabajadora lo fuera en horario partido de mañana y tarde y que con la reducción de jornada se solicitase continuar realizando el trabajo de manera partida, el tiempo de parada para comer será de, al menos, 45 minutos, debiendo tras la pausa de la comida, retomar la jornada de trabajo durante al menos una hora; no obstante lo anterior, en el caso de que en el calendario laboral del centro de trabajo al que estuviera adscrito la persona trabajadora, contemplara una pausa para comer por tiempo inferior a 45 minutos, entonces la pausa para la comida en la reducción de jornada solicitada será del tiempo establecido en el calendario laboral del centro de trabajo, en lugar de los 45 minutos indicados;
- En el caso de que en el centro de trabajo hubiera flexibilidad horaria en la entrada y en la salida, la persona que solicite la reducción de jornada podrá solicitarla, manteniendo el mismo grado de flexibilidad horaria en la entrada y en la salida;
- En la medida de lo posible, las reducciones de jornada se solicitarán en términos anuales, coincidentes con el año natural; no obstante, a principios de cada año natural se podrá recalcular los porcentajes de reducción en comparación con los calendarios laborales de cada año, debiendo adaptarse las reducciones cuando se viese modificado el porcentaje de reducción respecto de las solicitadas, el cual deberá mantenerse entre 1/8 y 1/2; de la misma manera, a finales de cada año se podrá calcular el porcentaje realmente realizado de tiempo de trabajo y regularizar las retribuciones totales percibidas en función del porcentaje real finalmente realizado; en este sentido, las vacaciones y las pagas extraordinarias se devengarán y se retribuirán en función del tiempo de trabajo realmente realizado durante su devengo;
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, preavisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de reducción de jornada.

## **2. Concreciones Horarias:**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la Empresa.

En el caso de que tengan hijos/as, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos/as cumplan doce años. Asimismo, las personas que tengan a su cargo y cuidado directo alguna persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o respecto de aquellas otras que por Convenio Colectivo se establezca esta posibilidad, tendrán derecho a efectuar esta solicitud.

Comoquiera que la Empresa cuenta con cierto grado y margen de flexibilidad en los horarios de entrada y en salida de la jornada de trabajo, mantenida desde hace años en algunos centros de trabajo, incorporada en 2020 en otros centros de trabajo e incluso incrementada en otros casos, y, en definitiva, implantada en muchos de éstos, especialmente, en los centros de trabajo permanentes relativos sobre todo a oficinas, las solicitudes de concreción horaria serán concedidas a las personas trabajadoras, salvo razones organizativas y productivas muy justificadas, en los siguientes términos:

1. La solicitud de la concreción horaria deberá proponerse dentro del horario de aplicación establecido a la persona trabajadora en el calendario laboral de su centro de trabajo; en el caso de que estuviera asignada a un turno de trabajo, la persona trabajadora podrá solicitar otro turno distinto siempre que, organizativa y productivamente, le fuera posible a la Empresa y siempre que se realizase un cambio de turno con otra persona que se encontrase en el turno solicitado y aceptase esta última voluntariamente el cambio;
2. A través de la concreción horaria se podrá solicitar la distribución irregular de la jornada siempre que la concreción solicitada se encuentre dentro del horario de aplicación establecido a la persona trabajadora en calendario laboral de su centro de trabajo y siempre que diariamente se trabaje, al menos, 1/2 de la jornada diaria establecida; no obstante, en el caso de que la persona trabajadora, que viniera disfrutando de concreción horaria con distribución irregular de la jornada, causase baja en la empresa dentro del año del año de disfrute de la concreción, a la hora de realizar la liquidación-finiquito, éste se pagará regularizando las horas trabajadas en el año natural en comparación con el tiempo de trabajo que hubiera tenido que trabajar sin la concreción horaria;
3. En el caso de que la jornada de trabajo de la persona trabajadora lo fuera en horario partido de mañana y tarde, la pausa para la comida será como mínimo de 45 minutos, salvo en el caso de que en el calendario laboral del centro de trabajo, al que estuviera adscrito la persona trabajadora, contemplara una pausa para comer por tiempo inferior a 45 minutos, entonces la pausa para la comida en la reducción de jornada solicitada será del tiempo establecido en el calendario laboral del centro de trabajo, en lugar de los 45 minutos indicados;
4. En la medida de lo posible, las concreciones de jornada se solicitarán en términos anuales, coincidentes con el año natural;
5. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, preavisando la fecha en que iniciará y finalizará la concreción horaria.

Con carácter general las solicitudes de concreción, en los términos indicados, serán concedidas, no atendándose solicitudes que no se ajusten a los términos indicados, salvo que por Convenio

Colectivo se estableciesen condiciones que, en su conjunto, fueran más favorables para las personas trabajadoras, en cuyo caso prevalecerán las del Convenio frente a las aquí establecidas.

En el caso de que las solicitudes de concreción, en los términos referidos, no pudieran ser concedidas por razones organizativas y productivas muy justificadas, la Empresa, tras justificar debidamente las mismas, iniciará un proceso de negociación de 30 días de duración con la persona trabajadora. Finalizado el mismo, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

### **3. Entrada en Vigor y Periodo transitorio a las reducciones de jornada y concreciones horarias:**

Las medidas que se contienen en el presente documento, entraron en vigor con efectos del 1 de septiembre de 2020.

Aquellas reducciones de jornada y concreciones que, a la fecha de entrada en vigor del presente documento, estuvieren vigentes y debidamente autorizadas de manera expresa por parte de la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, se mantendrán en sus términos concedidos hasta el 31 de diciembre de 2020, debiendo la persona trabajadora, en caso de mantenimiento más allá de dicha fecha por cumplimiento de los requisitos para su determinación, adaptarla con efectos del 1 de enero de 2021 a los términos aquí establecidos.

Tras el 1 de enero de 2021 o, respecto de aquellas Empresas que no les fuera de aplicación con anterioridad, tras la entrada en vigor del III Plan de Igualdad del **Grupo mercantil OHL**, cualquier reducción de jornada o concreción horaria deberá encontrarse adaptada a los términos aquí establecidos.



---

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL  
Y/O POR RAZON DE SEXO  
GRUPO MERCANTIL OHL**

---

- **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 del presunto acosador.

- **OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de 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.

- **DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON 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:** 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 y 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 y/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, sino que, en cada caso, se deberá evaluar el impacto de la conducta.

- **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 y 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.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a las empresas a las que 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.

---

- **PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN 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 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 tendrán derecho 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: 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 preservados su identidad y anonimato.

- **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](http://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: [protocolo-acoso@ohl.es](mailto:protocolo-acoso@ohl.es), 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 dicha 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, por la Dirección de Cumplimiento o, por delegación de esta, de la Dirección de Recursos Humanos correspondiente o la persona designada por aquella; y por parte de la representación social, por 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 de ella tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, a instancia de parte, la Comisión 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, mediante la realización de las entrevistas y otras 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, y/o cualquier otra persona que se estime necesaria para el esclarecimiento y resolución de los hechos.

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 se estimen necesarias, 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 RR.HH. 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., la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse 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 consideren 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, incorporados en 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 que 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 necesarias, 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. Estas medidas 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 y 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, si fuera necesario para la realización de su puesto de trabajo y siempre que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal un periodo prolongado o que dicho proceso de incapacidad temporal 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.

#### **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, 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.

## GUIA DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

“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 estas 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”

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, los sindicatos mayoritarios, UGT FICA y CC.OO. Federación de Construcción y Servicios, y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente **ACUERDO:**

### **GUIA DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **I. 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**

La presente Guía 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, amenazas, 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 OH.

## **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 servicios especializados o de 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 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, la aplicación de un horario flexible, la elección de turno o 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 y/o 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:

1. Cobertura gratuita de 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.
2. 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.
3. 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 las empresas 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 euros.

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, en 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. En 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 dos 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.

#### 4. 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 cinco 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 euros 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.

5. 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:

- Tres mensualidades de salario cuando la trabajadora tenga una antigüedad de hasta cinco años en la empresa.
- 15 días por año trabajado con un máximo de nueve mensualidades cuando la trabajadora tenga una antigüedad superior a cinco 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



**OHL**



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro



debida confidencialidad.

#### **VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO**

El presente acuerdo forma parte del **Plan de Igualdad del Grupo mercantil 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.