



OHL



II PLAN DE IGUALDAD OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. (OHL)

Marzo 2016



1. INTRODUCCIÓN

2. PRINCIPIOS RECTORES

- 2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
- 2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.
- 2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.6. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO MORAL
- 2.7. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

3. OBJETIVOS

4. ÁREA DE ACTUACIÓN

- 4.1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- 4.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
- 4.3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
- 4.4. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO
- 4.5. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
- 4.6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
- 4.7. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
- 4.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
- 4.9. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
- 4.10. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- 4.11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

6. VIGENCIA

7. CLAUSULA FINAL



1. INTRODUCCIÓN

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 aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, 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. 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 discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 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:

“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 eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En el plano de la negociación colectiva sectorial, hay convenios colectivos que contemplan la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En consonancia con la evolución legislativa y de negociación expuesta, **OHL** ha mostrado siempre un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y ha desarrollado numerosos proyectos relacionados con la integración laboral y social de personas discapacitadas.

Asimismo, **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, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.



En 2006, **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, **OHL** ha suscrito también los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas que persiguen, entre otros, la *“promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”*.

En la línea de las actuaciones meritadas, **OHL** en el año 2009 suscribió un Plan de Igualdad con la parte social, cuya vigencia era hasta el pasado 31 de Diciembre de 2012, habiendo sido prorrogado hasta la firma del II Plan de Igualdad.

Vencido el plazo de duración, es voluntad de la empresa y las organizaciones sindicales más representativas reafirmar su compromiso, a través de la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

Se han planteado unos objetivos de mejora 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 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.

Así, se ha incidido expresamente: en la cultura y política empresarial; en el impacto en la Sociedad; en la comunicación, imagen y lenguaje; en la representatividad de género; en los procesos de gestión de recursos humanos; en la política y estructura retributiva; en las condiciones de trabajo; en la conciliación de la vida laboral y familiar; y en la prevención contra el acoso y la discriminación.

OHL manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso. Comprometiendo a todas las personas de la organización con la obligación de cumplir con todo lo estipulado en este Plan de Igualdad, y de velar para que se respeten la integridad y dignidad toda la plantilla de esta organización.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Por lo expuesto, el presente Plan se consolida como una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de **OHL** y con este fin se designará a una persona del área de Recursos Humanos para que participe de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.



Igualmente se mantiene la Comisión constituida para el Seguimiento 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 la empresa y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre hombres y mujeres, tendente a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en **OHL**, y que se adopta con arreglo a los siguientes principios rectores.

2. PRINCIPIOS RECTORES

Siendo prioridad de la Empresa evitar situaciones de acoso, todos los empleados y empleadas deberán ser respetados en su dignidad, no permitiéndose ni tolerándose las actuaciones que pudieran dar lugar a cualquier tipo de acoso.

2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2.2. 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 a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.

2.3. 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 cuidará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.

2.4. 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.



2.5. 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.6. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO MORAL

Entendemos por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

2.7. 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.

3. OBJETIVOS

Partiendo de los principios rectores anteriores, por los que debe regirse la actuación de la Empresa, los objetivos del Plan de Igualdad de **OHL** son los siguientes:

- 3.1. Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los hombres y mujeres de **OHL**, que permita disponer a **OHL**, en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en la Compañía.
- 3.2. 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 sub-representados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.
- 3.3. Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 3.4. Formar y sensibilizar a los empleados y empleadas de **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.

- 3.5. Impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.
- 3.6. Potenciar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, entre los trabajadores y trabajadoras de **OHL** y en el seno de la Sociedad.
- 3.7. Profundizar mediante acciones concretas, en las posibilidades que ofrece **OHL** a sus empleados y empleadas 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 la Compañía.
- 3.8. 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.
- 3.9. Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.
- 3.10. Incorporar en la política de prevención, así como en las evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud, la perspectiva de género y teniendo en cuenta los riesgos específicos que se pueden dar para la fertilidad, reproducción, embarazo y lactancia.
- 3.11. Favorecer, dentro del ámbito laboral, la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

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

- 4.1. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
- 4.2. Impacto en la Sociedad y Responsabilidad Social Corporativa
- 4.3. Comunicación, Imagen y Lenguaje
- 4.4. Representatividad de Género
- 4.5. Selección, Formación y Promoción
- 4.6. Política y Estructura Retributiva
- 4.7. Vigilancia de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales
- 4.8. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal



4.9. Acoso y Discriminación

4.10. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

4.11. Seguimiento y Evaluación

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la Empresa, como resultado del diagnóstico efectuado, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.

4.1. CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OHL muestra su compromiso formal con la equidad e igualdad de trato, lo que se refleja en su Código de conducta y en su Memoria de Desarrollo Sostenible.

OBJETIVO:

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en formar y sensibilizar a los empleados y empleadas de **OHL** en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos, directivas y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión para que transmitan una cultura de respeto e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro de la Empresa en el desarrollo de las personas a su cargo.

También es objetivo de esta área el impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

ACCIONES:

- 1) Introducir una mención al principio de igualdad de género en todas las políticas y procesos de gestión de personas, y facilitar su difusión interna para dar a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de **OHL** las acciones que se están desarrollando en materia de igualdad.
- 2) Difundir el contenido del Plan de Igualdad a toda la Organización para que sus empleados y empleadas tengan conocimiento del mismo.

4.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

OHL muestra un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y lleva a cabo proyectos relacionados con la integración laboral y social de personas discapacitadas.

Asimismo, está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas y es miembro fundador de la Asociación Española de dicho pacto (ASEPAM), entre cuyos principios se encuentra la eliminación de la discriminación en el Empleo.



OHL



OHL también ha suscrito los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas que persiguen entre otros, la *“promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”*.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, empleados de **OHL**, y en el seno de la Sociedad.

ACCIONES:

- 1) Diseño de un “Plan de Comunicación de Imagen como Empleador”, que publicitará a nivel externo (proveedores, clientes, y mercado) el compromiso de **OHL** en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.
- 2) Participación de los miembros componentes del equipo de la Dirección de RR.HH de la Compañía como ponentes en foros especializados en esta materia para dar a conocer su experiencia, así como las acciones vinculadas a la igualdad y conciliación llevadas a cabo por **OHL**.
- 3) Apoyo a organizaciones, asociaciones o fundaciones cuyo objeto esté relacionado con la consecución de la igualdad de género.

4.3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OHL muestra su compromiso por no utilizar un lenguaje sexista, tanto en las comunicaciones internas como en las externas.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en llevar a cabo una labor de sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad, especialmente de los directivos, las directivas y de mandos intermedios en materia de igualdad.

ACCIONES:

- 1) Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad.
- 2) Establecimiento de reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la Compañía.
- 3) Fomento de la utilización de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en las comunicaciones internas y externas.



- 4) Integrar la cultura de la igualdad en todos los procesos y niveles de actuación de la Compañía, aprovechando, en la medida que sea posible, las reuniones organizativas de la Empresa.
- 5) Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de igualdad.

4.4. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

OHL muestra su compromiso por favorecer la representatividad global de hombres y mujeres en la Empresa.

OBJETIVO:

Sin perjuicio de la representatividad de hombres y mujeres existentes en el sector, el objetivo de esta área consiste en favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquéllos departamentos, perfiles o puestos en los que estén respectivamente sub-representados.

ACCIONES:

- 1) Establecimiento de criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres o mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén respectivamente sub-representados.
- 2) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, velando en el ámbito laboral por las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

4.5. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

OHL muestra su compromiso por establecer procesos de selección, formación y promoción no discriminatorios, rechazando aquellos que puedan resultarlos.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, formando y sensibilizando a los empleados de **OHL** en materia de igualdad.

ACCIONES:

- 1) Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- 2) Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios y rechazo de cualquier comportamiento que en el acceso al

empleo contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal y familiar.

- 3) Adaptación del contenido y redacción de los procesos de selección a criterios de igualdad.
- 4) Redacción de los futuros procesos y políticas introduciendo la variable de igualdad de género.
- 5) Difundir las convocatorias para los cursos de formación a toda la plantilla.
- 6) Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 7) Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, tanto al equipo directivo y mandos intermedios, como a la RLT y al resto de personal de la empresa.
- 8) Planificar e impartir las acciones formativas dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.
- 9) Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres.
- 10) Cuando resulte necesario, la Empresa impartirá formación específica tanto para el puesto, como para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.
- 11) Desarrollo de una serie de principios que deberán regir los procesos de promoción que tengan lugar en **OHL**, y que deberá recoger el compromiso de respetar la igualdad de oportunidades.
- 12) Asimismo, se deberá realizar un registro que contemple las características de los puestos que se publiquen internamente, personas que solicitaron la vacante, personas a la que finalmente se ofrece la promoción, y posibles rechazos.
- 13) Programar acciones formativas específicas para su posible promoción a puestos de responsabilidad o a categorías superiores donde estén las personas sub-representadas.
- 14) Cuando por necesidades de la Empresa se opte por la promoción interna, a igualdad de méritos, capacidad, experiencia y competencias se procurará por la promoción de la persona del sexo menos representado en esa categoría o



OHL



grupo profesional, cuando dicha medida contribuya a favorecer el equilibrio en esa área.

- 15) Las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos supuestos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional que, en relación con su puesto de trabajo, pudieran impartirse, y estarán en las mismas condiciones de igualdad que el resto de los trabajadores y trabajadoras para optar a puestos de promoción interna que el resto de sus compañeros y compañeras.

4.6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las políticas de igualdad de **OHL** velarán porque por la prestación de un mismo trabajo, teniendo la misma experiencia, formación y competencias, se perciba la misma retribución, sin que se produzca o pueda producirse discriminación alguna.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

ACCIONES:

1. Realizar el seguimiento de los sistemas de retribución para que se establezcan independientemente del género y que estén basados en la valoración del puesto de trabajo.
2. Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales entre sexos, por grupos y antigüedad, con objeto de analizar las posibles diferencias y conseguir una composición equilibrada, proponiendo medidas correctoras.
3. Respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.

4.7. VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OHL dispondrá, en coordinación con el Servicio de PRL, de una relación de actividades exentas de riesgos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, tal y como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área es garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todos los trabajadores y especialmente de las mujeres trabajadoras.



ACCIONES:

- 1) Evaluación específica de todos los riesgos previsibles de todos los puestos de trabajo de **OHL**.
- 2) Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.
- 3) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.
- 4) Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RR.HH., debiendo la Empresa adoptar las medidas preventivas necesarias.
- 5) Posteriormente se determinará si es posible proseguir la actividad normal en el mismo puesto de trabajo. Para el supuesto de que su puesto de trabajo sea imposible de realizar por circunstancia de la situación de embarazo o lactancia natural, y antes de suspender el contrato de trabajo, siempre que resulte técnica y objetivamente posible, la trabajadora será cambiada a un puesto de trabajo o función diferente que sea compatible con su estado.
- 6) Se establecerá un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.
- 7) La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- 8) Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y Salud los riesgos específicos, tanto los psicosociales como los relacionados con la maternidad y lactancia de las trabajadoras, con el fin de adoptar las medidas oportunas tendientes a, cuando sea posible, su eliminación.



4.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OHL dispone de políticas específicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tales como información de los derechos que tienen las trabajadoras y los trabajadores a través de publicitación en la intranet, flexibilidad horaria en centros de trabajo de estructura permanentes, posibilidad de acordar Empresa-trabajadora/trabajador la acumulación de lactancia, uso de nuevas tecnologías para mantenimiento de reuniones que permiten una mejor conciliación de la vida familiar, entre otras, y todo ello en línea con las prácticas de mercado.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos.

El ejercicio de los derechos de conciliación no podrá conllevar la minoración de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

ACCIONES:

- 1) Facilitar información de los derechos existentes legalmente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 2) Realizar informes segregados por género que recojan el número de trabajadores/as que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación existentes.
- 3) Fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.
- 4) El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, que se podrá dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada en ½ hora, en ambos casos sin pérdida alguna de retribución. El trabajador o la trabajadora podrá sustituir este derecho por la acumulación de 9 jornadas laborables completas y consecutivas, siempre que su disfrute se inicie inmediatamente después de finalizar el permiso de baja maternal, esto es tras las 16 semanas de baja maternal independientemente que haya cesión de un progenitor a otro, y siendo proporcional al tiempo que falte hasta que el bebé cumpla 9 meses en otro caso, redondeándose en este último supuesto hasta alcanzar jornadas completas.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En este

supuesto, de optar los trabajadores o trabajadoras por la acumulación de la lactancia, el permiso retribuido será de 12 jornadas laborables completas y consecutivas, siempre que su disfrute se inicie inmediatamente después de finalizar el permiso de baja maternal, independientemente que haya cesión de un progenitor a otro, y siendo proporcional al tiempo que falte hasta que el bebé cumpla 9 meses en otro caso, redondeándose en este último supuesto hasta alcanzar jornadas completas.

- 5) Definición de una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, la conciliación de los empleados y empleadas de **OHL**.
- 6) Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.
- 7) Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por maternidad. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.
- 8) Continuar con el Plan Familia que actualmente está en marcha en colaboración con la Fundación Adecco, y cuyo objeto es apoyar a todos los familiares de primer grado, de las empleadas y empleados de plantilla de **OHL** o del personal en el ámbito de este Plan, que tengan algún tipo de discapacidad reconocida, igual o superior al 33 %. Esta medida se mantendrá siempre y cuando permanezca en vigor el acuerdo de colaboración vigente con la Fundación Adecco.
- 9) Facilitar información de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en relación con la utilización de los permisos parentales. Fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promoviendo el disfrute de las distintas medidas de conciliación en especial entre el colectivo de hombres.
- 10) Potenciación de las ayudas de guardería que actualmente **OHL** proporciona. En este sentido se facilitará a los empleados con hijos menores de tres años, que puedan optar por percibir una asignación mediante cheques guardería, que serán deducidos de su retribución dineraria bruta, de manera que pueden optimizar su retribución neta al estar el importe íntegro de los cheques guardería exento de IRPF. Esta medida se mantendrá siempre y cuando este elemento mantenga el tratamiento fiscal vigente.

- 11) Mantener en todos los centros de trabajo de carácter permanente, que tengan más de 50 empleados, el “Plan de Apoyo al Empleado”, que les permite obtener ayuda externa para resolver cuestiones prácticas, legales y personales, o incluso atención psicológica.
- 12) Edición de una “Guía de Beneficios Sociales y Recursos Asistenciales”, en la que se recojan las medidas de tal naturaleza expuestas en este apartado, así como todos los servicios, programas, premios o descuentos que tenga concertados la Compañía, y publicarla mediante los canales oportunos con el fin de fomentar el acceso y utilización de los mismos por parte de los trabajadores y las trabajadoras.
- 13) Las trabajadoras y los trabajadores, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo y/o riesgo durante la lactancia natural, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante dicho periodo de suspensión de su contrato de trabajo.
Los periodos de ausencia de la trabajadora/trabajador en situación de maternidad/paternidad no mermarán sus derechos adquiridos.
- 14) En los centros de trabajo estables y permanentes, salvo los supuestos de trabajo a turnos o aquellos puestos que, por sus circunstancias especiales no lo permitan, se establece la flexibilidad horaria de hasta una hora de entrada y salida, siempre condicionada a que la organización del trabajo no se vea perjudicada.
- 15) Las personas que vayan a ser padres o madres, tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones anuales antes, dentro del año natural de devengo de las vacaciones, o después del período de maternidad o paternidad o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, favoreciendo su disfrute, en caso de ser posterior a la situación de maternidad o paternidad, de manera inmediata a finalizar ésta, siempre que la organización del trabajo lo permita.

4.9. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

OHL tiene un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo y/o discriminación, el cual se acompaña como Anexo I a la presente.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en prevenir, erradicar y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo, o de discriminación en materia de género.



OHL



ACCIONES:

- 1) Se deberán promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso y discriminación, arbitrando procedimientos para su prevención, resolución y reclamación por las víctimas, respetando la confidencialidad y evitando represalias, formalizando la posición de **OHL** en esta materia,
- 2) Se establecerán canales a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.
- 3) Comunicación del protocolo a los empleados a través de **OHLFINET** y la revista Mosaico.
- 4) Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los trabajadores y trabajadoras mediante:
 - a. Información en la Intranet y en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo.
 - b. Inclusión del protocolo como Anexo _1_ en el Plan de Igualdad
 - c. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- 5) Fomentar la formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra situación que pueda atentar contra la dignidad de las personas trabajadoras para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento.

4.10. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres, 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.

OBJETIVO:

Con el fin de garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género se establecen las siguientes medidas:

- 1) Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

- a. Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario.
 - b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, turnos de trabajo, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
 - c. Derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, destinado a las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a modificar su residencia por este motivo. El traslado de centro de trabajo a otro por esta circunstancia tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupara la trabajadora. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
 - d. Derecho a la suspensión de la relación laboral en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
 - e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
 - f. No computará como absentismo (a efecto de despido por causas objetivas) las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación físico o psicológica derivada de la violencia de género.
 - g. No tendrá la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género y siempre que aquellas ausencias se justifiquen.
- 2) Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
- a. Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
 - b. Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
 - c. Para las personas víctimas de violencia de género que modifiquen su residencia, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos y anticipos para atender esta situación de necesidad.

- d. Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
 - e. Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales o juzgados tendrán la consideración de ausencia justificada, siempre que dichas ausencias y su razón de ser se acredite.
- 3) Todos los temas que **OHL** gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

4.11. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

OBJETIVO:

El objetivo de esta área consiste en establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en este plan, así como garantizar el cumplimiento en el tiempo de principios y políticas en materia de igualdad.

ACCIONES:

- 1) La Dirección de la Empresa designa al Jefe de Servicio de Relaciones Laborales de **OHL** Construcción que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:
 - a. Ser el interlocutor e intermediario entre Compañía y trabajadores en temas relacionados con la igualdad.
 - b. Velar por el cumplimiento y hacer cumplir las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en **OHL**.
 - c. Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
 - d. Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en **OHL**.
 - e. Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección de RR.HH.
 - f. Hacer un seguimiento de los indicadores para garantizar su cumplimiento.



OHL



- 2) Mantenimiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por 8 miembros, cuatro en representación de **OHL** y dos por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, amparando así la paridad en la representación de la Comisión.

Esta Comisión de Seguimiento velará por el contenido del Plan de Igualdad y tendrá como cometido principal entre otros el de evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en **OHL**. Para ello:

- a. Se establecerán los indicadores y el cronograma de actuación para evaluar la situación global del Plan, haciendo seguimiento de los mismos.
- b. Se realizará anualmente un diagnóstico y evaluación del Plan.
- c. Esta evaluación tendrá un carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.

Funcionamiento:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria una vez cada 6 meses y de manera extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

A petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales.

La comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas pero pertenecientes a las Organizaciones firmantes del presente Plan, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Plan de Igualdad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en España a todos los empleados y empleadas 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.

En Anexo II se relacionan las Empresas del **Grupo OHL** a las que les aplica el presente Plan de Igualdad, a las que se incorporarán aquellas que, no formando parte hoy, pudieran incorporarse durante la vigencia del presente Plan a la actividad de Construcción del **Grupo OHL**.



6. VIGENCIA

El presente plan de igualdad entrará en vigor desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2019. Este plan tiene un carácter dinámico, pudiéndose adaptar y mejorar en función de la realidad existente, así como, de las posibles carencias detectadas o mejoras que se entiendan necesarias, mediante acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Antes de la finalización de este Plan de Igualdad, se iniciará la negociación del III Plan de Igualdad, pudiendo ser prorrogado por acuerdo entre las partes la vigencia del presente Plan mientras se negocie el siguiente.

Una vez transcurrido el primer año de vigencia y aplicación del presente plan y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar, en el seno de la comisión de seguimiento, el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

7. CLAUSULA FINAL

El presente plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse. No obstante lo anterior, se respetarán aquellas condiciones individuales más beneficiosas "*ad personam*" que a la fecha de entrada en vigor del presente Plan de Igualdad vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

Madrid a ocho de marzo de dos mil dieciséis.