

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. Determinación de las partes que los conciertan

Las partes que han participado del proceso de negociación del III Plan de Igualdad del Grupo mercantil OHL son las referidas en el acta de constitución de la Comisión Negociadora, esto es:

De una parte, los sindicatos CCOO Construcción y Servicios y UGT FICA, sindicatos mayoritarios estatales conforme al ámbito funcional de las empresas del Grupo mercantil OHL, en sus divisiones de construcción, industrial y corporativo con ámbito de actuación nacional, quienes a su vez ostentan el 94,37% de la representación unitaria en el Grupo mercantil OHL, respecto de las sociedades del Plan de Igualdad.

De otra parte, el Grupo mercantil OHL respecto de las empresas de sus divisiones de construcción, industrial y corporativo, conforme detalle de las mismas determinado en su ámbito de aplicación.

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-, 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-

El ámbito territorial se circunscribe a España, sin perjuicio de la extensión que, como parte de la cultura y de la política del Grupo mercantil OHL, pudiera considerar aplicar cada filial, sucursal y demás entidades internacionales vinculadas al Grupo con respeto a la normativa local de cada lugar.

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.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia, desde la firma del mismo, por parte de todas las partes, 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.

4. 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. Los datos analizados, se han obtenido de la información entregada en el seno de la Comisión Negociadora, respecto de cada una de las Empresas, tras la petición de información realizada en el seno de la Comisión Negociadora. Cabe señalar que la negociación del presente Plan de Igualdad se inició en 2019, habiendo sido una negociación que se alargó en el tiempo por razones ajenas a la voluntad de las partes intervinientes, habiéndose visto afectada por la situación pandémica mundial provocada por el Covid-19, y en este sentido, los datos sobre los que se trabajó fueron relativos al ejercicio 2019, y actualizaciones correspondientes a 2020.

Con carácter previo, cabe señalar que el Grupo mercantil OHL es conglomerado de empresas con más de 100 años de historia, siendo la actividad de construcción y promoción de concesiones, sus principales líneas de actividad y siendo referente en la construcción de infraestructuras de transporte, proyectos de ingeniería y de 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 mercantil OHL, especialmente su matriz como la mayoría de sus empresas filiales, es el sector de la Construcción. En este sentido, el ámbito principal del Grupo -sector de la construcción- es un sector, histórica y predominantemente, masculinizado por diversas razones. No obstante, 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 conforman el Grupo, sin perjuicio de la autonomía e independencia en el ámbito de gestión de cada una de las mercantiles respecto de sus negocios, con una apuesta firme al respeto escrupuloso de los 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, estableciendo, entre sus valores, principios y pautas de conducta, el respeto por la legalidad y los Derechos Humanos, destacándose que el Grupo mercantil OHL garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a todas las personas trabajadoras a su desarrollo profesional y personal. Asimismo, el Grupo mercantil OHL 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. las legislaciones y de los derechos de todas las personas.

Los aspectos analizados para alcanzar las conclusiones del diagnóstico han sido, previo análisis 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 la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se destacan dentro de las conclusiones del diagnóstico, las siguientes:

- ✓ Cuantitativas: si bien la representación femenina se encuentra por encima de los datos del sector, necesita impulsarse una mejora de sus porcentajes; (2) se observa que en los centros de trabajo de estructura, oficinas principalmente, los ratios de mujeres son mayores que 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, y así, con carácter general, se observa que el porcentaje de mujeres en plantilla de menor edad es mayor que el porcentaje de hombres en el mismo rango de edad; (3) se destaca, con carácter general, que la contratación indefinida de 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; (4) las mujeres tienen una mayor presencia en posiciones administrativas y técnicas, frente a la menor tasa en el resto de posiciones; y (5) 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%.

- ✓ Cualitativas: (1) procesos de selección masculinizados y ausencia de publicación interna de vacantes; (2) ausencia de información sobre medidas de conciliación, manuales de acogida o nombramientos, salvo muy relevantes; (3) el Grupo mercantil OHL es un Grupo que, en relación con el sector principal, dota de cierto grado de flexibilidad y conciliación, si bien realmente éste se materializa en los centros de trabajo permanentes (oficinas), pero no fomenta la corresponsabilidad, comprobándose que son las mujeres quienes hacen mayor uso de los medios y medidas de conciliación y de flexibilidad, frente a los hombres; (4) mayor desarrollo profesional de los hombres frente a las mujeres; (5) y las empresas refieren la movilidad geográfica, nacional e internacional, como competencia y elemento necesario de sus profesionales –mujeres u hombres-, absolutamente necesario y consustancial con su actividad; además, alude, constantemente, a la masculinización del sector, establecida desde sus inicios, que comienza en las universidades y centros de formación profesional como 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.

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: $[(\text{retribución media H} - \text{retribución media M}) / \text{retribución media H}]$.

En relación con la auditoría retributiva, sin perjuicio del compromiso adquirido en el seno de la Comisión Negociadora de realizarla en el año 2021, una vez se disponga de las herramientas que tiene pendiente de publicar el Ministerio de Trabajo en relación con la valoración de los puestos de trabajo –como primer paso para realizar la auditoría retributiva-, y al margen de la obligación legal, para llevarlo a efecto en los plazos previstos en la disposición transitoria única del RD 902/2020, en cumplimiento de lo dispuesto en dicho Real Decreto, así como en el apartado 3 “Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas” del Anexo del RD 901/2020, el Grupo mercantil OHL dispone de una metodología específica de valoración de puestos de trabajo y su clasificación en niveles de puesto u organizativos, en función valor relativo que tienen dichos puestos para la Compañía de acuerdo con su nivel de aportación o contribución al negocio y/o del impacto en los resultados.

Para llevar a cabo la auditoría retributiva, como medida alcanzada y comprometida en el seno de la Comisión Negociadora dentro del área de actuación relativo a “Retribuciones y Auditoría Salarial” para llevarlo a efecto en 2021, se partirá de los datos del registro retributivo, en el que se analiza la media aritmética y la mediana de los salarios, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales y las retribuciones totales de las empresas del Grupo mercantil OHL, desagregados por sexo y distribuidos por grupo profesional y nivel de puesto (agrupaciones de trabajos de igual valor conforme a la valoración de los puestos de trabajo), así como del cálculo de la brecha salarial de género, expresada como la diferencia porcentual entre la retribución media y la mediana de la mujer y la retribución media y la mediana del hombre, de acuerdo a la siguiente fórmula: $[(\text{retribución media}/\text{mediana H} - \text{retribución media}/\text{mediana M}) / \text{retribución media}/\text{mediana H}]$.

A partir de estos datos se analizarán las diferencias salariales, incluyendo la justificación a que se refiere el art. 6.b) del RD 902/2020, y se establecerá el plan de actuación que establece el art. 8.1.b) de dicho RD, con indicación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Además de todo lo anterior, el Grupo mercantil OHL dispone de políticas retributivas, en relación con cada uno de los elementos retributivos que forman parte de su compensación, donde se determinan los criterios específicos de actuación en la gestión de determinados procesos como las revisiones o incrementos salariales, la retribución variable, la concesión de beneficios o la participación de los empleados en el plan de retribución flexible.

Las conclusiones al diagnóstico se constriñen principalmente en la relación descompensada mujeres-hombres, si bien motivada por razones sectoriales e histórico culturales, ligado a la masculinización de su principal sector, apreciándose como áreas de mejora, las siguientes: (1) incrementar la presencia de las mujeres en posiciones directivas y de responsabilidad, siendo superior y significativo el porcentaje de hombres sobre el de mujeres, por lo que se debiera corregir hacia una mejor paridad mujeres-hombres; (2) debe impulsarse la incorporación de mujeres al Grupo mercantil OHL, a todos los niveles, pero especialmente, allí donde su presencia sea menor; (3) debe impulsarse internamente, comenzando por una mayor incorporación de mujeres en los procesos de selección y continuando por el desarrollo profesional interno de las mujeres, así como la realización de acciones formativas relativas a la cultura por la igualdad de mujeres y hombres; (4) debe fomentarse medidas de conciliación, especialmente dirigidas a la corresponsabilidad de los hombres; y (5) debe reducirse la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

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

5. 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:

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

6. 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:

- 6.1. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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.
- 6.4. Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 6.5. 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.
- 6.6. 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.

- 6.7. 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.
- 6.8. 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.
- 6.9. 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.
- 6.10. Garantizar el cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad.
- 6.11. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- 6.12. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.

7. Áreas de actuación

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

- 7.1. Selección y contratación
- 7.2. Clasificación profesional
- 7.3. Formación
- 7.4. Promoción profesional
- 7.5. Condiciones de trabajo
- 7.6. Ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 7.7. Infrarrepresentación femenina
- 7.8. Retribuciones y auditoría salarial
- 7.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 7.10. Salud laboral
- 7.11. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género
- 7.12. 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.

7.1. Selección y contratación

7.1.1. 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.	<p>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.</p> <p>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.</p>	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 competencias sesgadas hacia un género u otro, ni cuestiones que no sean necesarias para el puesto, tales como edad, estado civil, número hijos, etc.	Ofertas de empleo publicadas, interna o externamente; se emitirá un informe-análisis de las ofertas publicadas.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan, con 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.

7.1.2. 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 haya en la terna final un tercio de las mujeres, recoger información sobre las causas.	Informe realizado sobre las causas que expliquen la falta de presencia femenina en la terna final de la oferta.	Responsables de Selección.	Continuo, durante la vigencia del Plan.
1.2.3.	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.
1.2.4.	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.

7.1.3. 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
----	--------	-----------	-------------	--------

1.3.1.	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: <ul style="list-style-type: none"> - 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"> - Por causa, y en el caso de la voluntaria, cuando se produzca un volumen importante de bajas femeninas se analizarán las causas. - Por nivel jerárquico. - Por grupo profesional. - Por tipo de contrato. - Por jornada (turnos). 	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.

7.2. Clasificación profesional

7.2.1. 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 atendiendo al criterio de la RAE.	Número de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos.	Direcciones de Recursos Humanos.	Un año desde la firma del Plan.
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.

7.3. Formación

7.3.1. 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 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.	Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.	Direcciones de Recursos Humanos y responsables de Formación.	A lo largo del Plan de Igualdad.
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.

7.3.2. 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, <i>mentoring</i> , habilidades directivas o de desarrollo	Número de mujeres participantes en los programas.	Responsables de Formación.	A lo largo de la vigencia del Plan.

	tantos internos como externos.			
3.2.2.	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.

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

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazos
3.3.1.	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.
3.3.2.	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.
3.3.3.	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, y según el tipo de curso y número de horas.	Datos sobre el plan de formación segregados entre mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que han realizado formación. - Número horas de formación por tipo de formación y grupo profesionales. Número de acciones formativas por tipo de formación y grupo profesional.	Responsables de Formación.	Anual, durante la vigencia del Plan.

7.4. Promoción profesional

7.4.1. 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.

7.4.2. 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	Número de promociones internas con relación al	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual durante toda la vigencia del Plan.

	contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción, desagregadas por sexo y puesto.		
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.	Continúa durante la vigencia del Plan.

7.5. Condiciones de trabajo

7.5.1. 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 previsto en el art. 28 apartado 1, 2 y 3 del E.T. y RD 902/2020	Actualización de la clasificación profesional interna de las empresas. Informe de la definición de los grupos profesionales y puestos de trabajo y niveles organizativos.	Direcciones de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan.

7.6. Ejercicio corresponsable de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

7.6.1. 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 (tabloneros 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 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.	Necesidades detectadas y 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.	Direcciones de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.	Toda la vigencia del 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	Responsable de formación y/o Recursos Humanos.	Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

		conciliación durante el año anterior.		
--	--	---------------------------------------	--	--

7.6.2. 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, 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.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica; y motivo de denegación, en caso de producirse.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.
6.2.3.	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.
6.2.4.	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.
6.2.5.	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.
6.2.6.	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.
6.2.7.	Flexibilizar el permiso de hospitalización del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,	Número de permisos solicitados y número de	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.

	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.	permisos concedidos.		
6.2.8.	El permiso por cuidado de lactante se podrá ampliar hasta que la menor o el menor cumpla 12 meses, siempre que se 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.	Número de casos de acumulación de lactancia solicitadas y número de acumulación de lactancia concedidas.	Direcciones de Recursos Humanos.	Toda la vigencia del Plan.

7.6.3. 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.

7.7. Infrarrepresentación femenina

7.7.1. 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 y fuera de cada una de las compañías, de perfiles femeninos con alto potencial, haciendo especial hincapié en las posiciones con infrarrepresentación femenina.	Número de personas con potencial. Número de acciones y descripción de las acciones.	Direcciones de Recursos Humanos y Comunicación.	Anual durante la vigencia del Plan.
7.1.2.	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.

7.7.2. 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
7.2.1.	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 número de promociones, identificadas por sexo, justificando la contratación del género más representado.	Responsables de Selección.	Anual.
7.2.2.	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	Número de contrataciones y/o promociones desagregados por sexo, justificando la realizada a candidaturas de género más representado.	Responsables de Selección.	Anual.

	de trabajo y el área o grupo profesional.			
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.

7.7.3. 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.

7.8. Retribuciones y auditoría salarial

7.8.1. 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	Relación de conceptos de nómina y su clasificación en	Responsables de Compensación.	Anual.

	informando a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los criterios de los complementos salariales y extrasalariales.	salarios, complementos y percepciones extrasalariales, así como importes medios y mediana, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de las empresas.		
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.

7.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

7.9.1. 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 que se impartan.	Número de charlas informativas impartidas en obra y número de personas que la reciben. Número de acciones formativas impartidas <i>online</i> en materia de igualdad y número de personas y de horas.	Responsables de Formación.	Anual durante la vigencia del Plan.
9.1.3.	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.
9.1.4.	Informe anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo.	Número de expedientes iniciados.	Direcciones de Cumplimiento.	Anual durante la vigencia del Plan.

		Número de casos de acoso. Número de medias realizadas.		
--	--	---	--	--

7.10. Salud laboral

7.10.1. 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
10.1.1.	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.
10.1.2.	Realizar revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs, vestuario, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales).	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.
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.
----------------	--	--	--	-------------------------------------

7.11. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género

7.11.1. 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 Igualdad	En el primer año de la firma del 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 género.	Responsables de Sostenibilidad.	

7.12. Comunicación y lenguaje: sensibilización

7.12.1. 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 inclusivo 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 igualdad, a través de la incorporación de una cláusula en los contratos que se firmen con estas.	Número de empresas colaboradoras de RR.HH. informadas (los nuevos contratos deberán incluir esta cláusula).	Direcciones de Recursos Humanos.	Anual, durante toda la vigencia del Plan.
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.

7.12.2. 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	Revisión de contenidos web.	Dirección de Comunicación.	Primera difusión en los primeros tres meses. Anual, durante toda la vigencia del Plan.

	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.			
12.2.3.	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, a través de los tabloneros de anuncios y la intranet corporativa.	Número de visitas a la noticia/video publicado en la intranet sobre el Plan de Igualdad.	Direcciones de Comunicación.	Anual, durante 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.

7.12.3. 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).

8. 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.

9. 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.
- 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 cualificadas en materias de igualdad.

10. 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.

11. 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. Informes 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.