
III PLAN DE IGUALDAD

OHL Servicios-Ingesan



26 de Marzo de 2021

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

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO LEGAL

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

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

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

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

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

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

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento

jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

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

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

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

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

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

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

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

INGESAN, S.A., aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

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

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

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

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

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

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

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir

su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

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

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

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

1.4. PARTES QUE LO ACUERDAN

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

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

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

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

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



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

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

3. DIAGNÓSTICO

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

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

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

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras OHL SERVICIOS-INGESAN en materia de Igualdad.

- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Disminuir el porcentaje de parcialidad que afecta mayoritariamente a las mujeres en las actividades de servicios en un 5% total a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras de OHL SERVICIOS-INGESAN en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

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

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



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

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

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

5.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

- Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- Participar de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

5.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

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

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan

Indicador de evolución	Nº de mujeres que hayan sido promocionadas anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones- Jefes de Área-Gestores de Servicios

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

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

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

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

5.5. FORMACIÓN

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

Medida 1	Continuar impartiendo los Tool Box en los centros de trabajo para el personal de mano de obra para informar sobre el Plan de Igualdad y mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que los/as trabajadores/as participen para mantener los criterios de igualdad en la organización.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. PRL Delegaciones- Dpto. RRL
Medida 2	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.
Plazo ejecución	Segundo y cuarto año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL
Medida 3	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y personal del colectivo de Plantilla
Plazo ejecución	Tercer año de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL
Medida 4	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia y bienalmente
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL
Medida 5	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal del colectivo de Plantilla.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas de nueva incorporación formadas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL
Medida 6	Realizar encuestas a muestras representativas de los trabajadores/as por actividades, para testar el grado de

	aprovechamiento de las formaciones en materia de igualdad realizadas a lo largo de la vigencia del Plan.
Plazo ejecución	Bienalmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de encuestas realizadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo

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

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

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

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

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

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

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

5.6. CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medida 1	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos de contrato
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal

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



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

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

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

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

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

Medida 3	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
-----------------	---

Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

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

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

Medida 6	Cuando el convenio colectivo que sea de aplicación no prevea la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en días completos o prevea un período inferior, se podrá solicitar a la empresa su acumulación en 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 7	Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a,
-----------------	---



	podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

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

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

Medida 10	Hacer seguimiento de las personas que hayan recibido formación mientras se encontraran disfrutando de medidas de conciliación.
Plazo ejecución	Desde el primer año de vigencia del Plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que hayan recibido formación anualmente mientras se encontraran disfrutando de medidas de conciliación.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 11	El Responsable de Igualdad participará en la tramitación de todas las solicitudes de adaptación de jornada, promoviendo su concesión cuando sea posible, proponiendo alternativas y analizando previamente en su caso las posibles causas de denegación cuando las haya. Y reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas y los motivos.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	Nº solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad

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

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

5.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

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

Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones
------------------------------	--

Medida 2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción se contará, siempre que sea posible, una persona del genero infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas; cuando no fuera posible, se explicarán las razones.
-----------------	---

Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente
------------------------	---

Indicador de evolución	Nº Contrataciones y/o promociones desagregados por sexo, justificando la no presencia de mujeres en las ternas finales en posiciones con infrarrepresentación femenina.
-------------------------------	---

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

Medida 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas y donde están infrarrepresentadas.
-----------------	--

Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente.
------------------------	--

Indicador de evolución	Nº de casos en lo que se haya descartado candidaturas femeninas
-------------------------------	---

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

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

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

Plazo ejecución	Tercer año de vigencia del Plan
------------------------	---------------------------------

Indicador de evolución	Programa de talento, nº de mujeres con potencial detectadas, nº de participantes y nº de promociones entre las participantes del programa.
-------------------------------	--

Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Dpto. Selección y Desarrollo
------------------------------	---



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

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

5.9. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

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

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

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

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

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

5.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

Medida 3	Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
-----------------	---



Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad-Dpto. RRL

5.11. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

Medida 3	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

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

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

5.12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

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

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

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

Medida 4	Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión del mismo
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de centros en los que se distribuye, Nº de copias distribuidas anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 5	Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la guía de
-----------------	--

	protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
Plazo ejecución	En el primer año de vigencia del plan
Indicador de evolución	Inclusión en el plan de acogida
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

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

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

5.13. SALUD LABORAL

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

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

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

Medida 3	Realizar revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs,
-----------------	--

	vestuario, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales)
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador de Evolución	Nº de puestos de trabajo revisados bajo la perspectiva de género y medidas adoptadas en caso de ser necesarias.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

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

6. RECURSOS Y MEDIOS

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

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

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

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

- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación
- Extensión en la aplicación del presente Plan de Igualdad respecto de aquellas empresas, UTE´s, etc. en las que tenga participación OHL SERVICIOS-INGESAN, siempre que no tuvieran su propio Plan de Igualdad y, en todo caso, previo análisis de diagnóstico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

8. CLÁUSULA ADICIONAL

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

9. CLÁUSULA FINAL

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

10. ANEXOS

10.1. INFORME DIAGNÓSTICO

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

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