



**OHL**



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

**Julio 2009**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2. PRINCIPIOS RECTORES</b>	<b>4</b>
2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	4
2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.	4
2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.	4
2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.	4
2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	4
2.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.	5
<b>3. OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>4. ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>6</b>
4.1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	6
4.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	7
4.3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	8
4.4. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO	8
4.5. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	9
4.6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	10
4.7. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	10
4.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	11
4.9. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	12
4.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN</b>	<b>154</b>





OHL



## 1. INTRODUCCIÓN

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LO 3/2007), que aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, a través de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad. La LO 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Se proyecta así el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social, mediante una regulación transversal y horizontal que alcanza a diferentes materias y ámbitos normativos.

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

*“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.*

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

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

*“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.*

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

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

Asimismo, OHL, desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y como miembro fundador, en 2004, de la Asociación Española de dicho Pacto, ASEPAM, ha promovido y promocionado el cumplimiento de los principios en materia de derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.



**OHL**



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

Con este espíritu de responsabilidad social, **OHL** ha suscrito también los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas que persiguen, entre otros, la *"promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer"*.

En la línea de las actuaciones meritadas, **OHL** ha querido adelantar voluntariamente la redacción de un Plan de Igualdad, así como incorporar en el mismo muchas de las previsiones introducidas por la LO 3/2007.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la Compañía en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

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

**OHL** manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

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

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



**OHL**



Igualmente se ha constituido una Comisión para el Seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

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

## **2. PRINCIPIOS RECTORES**

### **2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

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

### **2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.**

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

### **2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.**

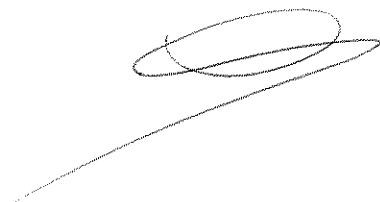
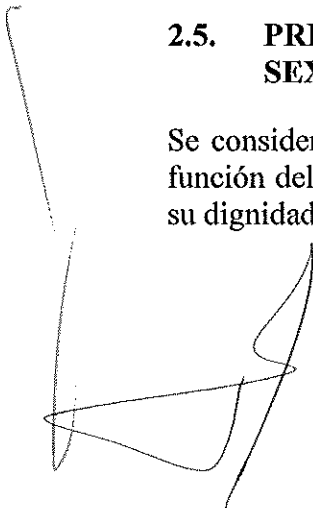
La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a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

### **2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.**

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

### **2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

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



## 2.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

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

## 3. OBJETIVOS

Partiendo de los principios rectores anteriores, y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, los objetivos del Plan de Igualdad de OHL son los siguientes:

- 3.1. Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los jóvenes profesionales de **OHL**, que permita disponer a **OHL**, en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en la Compañía.
- 3.2. Favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquellos departamentos, perfiles, o puestos en los que estén subrepresentados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.
- 3.3. Formar y sensibilizar a los empleados de **OHL** en materia de igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- 3.4. Impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.
- 3.5. Potenciar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los empleados de **OHL** y en el seno de la Sociedad.
- 3.6. Profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades que ofrece **OHL** a sus empleados de equilibrar su vida laboral y familiar, para favorecer la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades, características organizativas y actividad de la Compañía.
- 3.7. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.



3.8. Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.

#### 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

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

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

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

#### 4.1. CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

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

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en formar y sensibilizar a los empleados de OHL en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

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

##### **ACCIONES:**

- Introducir una mención al principio de igualdad de género en todas las políticas y procesos de gestión de personas, y facilitar su difusión interna



**OHL**



para dar a conocer a todos los empleados de OHL las acciones que se están desarrollando en materia de igualdad.

Informar a la Dirección de la Compañía del contenido del Plan de Igualdad y de las medidas de igualdad adoptadas, y para su transmisión al resto de la Organización y cumplimiento.

#### **4.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

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

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

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

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

##### **ACCIONES:**

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



**OHL**



- Apoyo a organizaciones, asociaciones o fundaciones cuyo objeto esté relacionado con la consecución de la igualdad de género.

#### **4.3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

No existe ningún indicio de lenguaje sexista, tanto en las comunicaciones internas, como externas de OHL.

En este sentido, las imágenes que aparecen en la página web de la Compañía, en los informes anuales, folletos informativos, así como otras comunicaciones internas y externas son, en principio, neutrales y no pueden considerarse sexistas ni discriminatorias.

El objetivo de este área consiste en llevar a cabo una labor de sensibilización y formación de los empleados, especialmente directivos y mandos intermedios en materia de igualdad.

##### **ACCIONES:**

- Establecimiento de reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documento, tanto internos como externos de la Compañía.
- Fomento de la utilización de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en las comunicaciones internas y externas.

#### **4.4. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

Comparativamente con los datos del Instituto Nacional de Estadística, la representatividad global de la mujer en OHL es superior a la de su sector de referencia, y se ha dado un mayor incremento porcentual promedio de las mujeres frente al de los hombres en el periodo comprendido entre 2005 y 2008.



**OHL**



No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquéllos departamentos, perfiles o puestos en los que estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

#### **ACCIONES:**

- Establecimiento de criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres o mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

#### **4.5. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

No consta en **OHL** la existencia de prácticas que puedan resultar discriminatorias.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, formando y sensibilizando a los empleados de **OHL** en materia de igualdad.

#### **ACCIONES:**

- Adaptación del contenido y redacción de los procesos de RRHH a criterios de igualdad, introduciendo una mención específica a este aspecto.
- Redacción de los futuros procesos y políticas introduciendo la variable de igualdad de género.
- Desarrollo de una serie de principios que deberán regir los procesos de promoción que tengan lugar en OHL, y que deberá recoger el compromiso de respetar la igualdad de oportunidades.
- Asimismo, se deberá realizar un registro que contemple las características de los puestos que se publiquen internamente, personas que solicitaron la vacante, personas a la que finalmente se ofrece la promoción, y posibles rechazos.

#### **4.6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

Las políticas de igualdad de OHL garantizan que por la prestación de un trabajo de igual valor se perciba la misma retribución, sin que se produzca o pueda producirse discriminación alguna.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

##### **ACCIONES:**

- Revisión de los criterios de clasificación profesional.
- Revisión de los criterios de la política retributiva.

#### **4.7. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

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

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

##### **ACCIONES:**

- Análisis de las condiciones de trabajo en materia de ergonomía, peligrosidad y esfuerzo físico, entre otros, de los puestos de trabajo de OHL.
- Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.

- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, de tal forma que se determine si los agentes que están presentes en el puesto de trabajo, están incluidos dentro de la lista contenida en el Anexo VII del RD 298/2009 de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y éstos pueden representar un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el niño.
- Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH.
- Posteriormente, se determinará si es posible proseguir la actividad normal en el mismo puesto de trabajo.

#### **4.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

OHL dispone de políticas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar, en línea con las últimas prácticas de mercado.

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.

##### **ACCIONES:**

- Definición de una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, la conciliación de los empleados de OHL.
- Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.
- Otorgamiento de preferencia en la asignación de los períodos de disfrute de los días de vacaciones a los empleados que tengan cargas familiares, dentro de la planificación que se haga en la Dirección, Delegación o Servicio.



**OHL**



- Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por maternidad. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.
- Poner en valor el Plan Familia que actualmente está en marcha en colaboración con la Fundación Adecco, y cuyo objeto es apoyar a todos los familiares de primer grado, de las empleadas y empleados de plantilla del Grupo OHL, que tengan algún tipo de discapacidad reconocida, igual o superior al 33 %. Esta medida se mantendrá siempre y cuando permanezca en vigor el acuerdo de colaboración vigente con la Fundación Adecco.
- Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo de hombres.
- Potenciación de las ayudas de guardería que actualmente OHL proporciona. En este sentido se facilitará a los empleados con hijos menores de tres años, que puedan optar por percibir una asignación mediante cheques guardería, que serán sustraídos de su retribución dineraria bruta, de manera que pueden optimizar su retribución neta al estar el importe íntegro de los cheques guardería exento de IRPF. Esta medida se mantendrá siempre y cuando este elemento mantenga el tratamiento fiscal vigente.
- Extensión progresiva a todos los centros de trabajo de carácter permanente, que tengan más de 50 empleados, del “Plan de Apoyo al Empleado”, que les permita obtener ayuda externa para resolver cuestiones prácticas, legales y personales, o incluso atención psicológica.
- Edición de una “Guía de Beneficios Sociales y Recursos Asistenciales”, en la que se recojan las medidas de tal naturaleza expuestas en este apartado, así como todos los servicios, programas, premios o descuentos que tenga concertados la Compañía, y publicarla mediante los canales oportunos con el fin de fomentar el acceso y utilización de los mismos por parte de los empleados.

#### **4.9. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

##### **ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:**

En los últimos años (2005-2008) OHL no ha tenido constancia de denuncia o situación alguna de acoso sexual o moral.



**OHL**



OHL debe disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo o discriminación.

El objetivo de este área consiste en garantizar la eliminación total de manera preventiva y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo, o de discriminación en materia de género.

#### **ACCIONES:**

- Establecimiento de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación, en el que se formalice la posición de OHL en esta materia, y se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.
- Comunicación del protocolo a los empleados a través de OHLFINET, el correo electrónico y la revista Mosaico.
- Derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, destinado a las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a modificar su residencia por este motivo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.
- Para las personas víctimas de violencia de género que modifiquen su residencia, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos y anticipos para atender esta situación de necesidad.

#### **4.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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



### ACCIONES:

- La Dirección de la Empresa designa al Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de RR.HH. que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:
  - Ser el interlocutor e intermediario entre Compañía y trabajadores en temas relacionados con la igualdad.
  - Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en OHL.
  - Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
  - Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en OHL.
  - Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección de RR.HH.
  - Hacer un seguimiento de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.
  
- Creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por 6 miembros, dos por cada una de las partes firmantes, siendo doble el valor del voto de los representantes de la Empresa cuando fuera necesaria la votación de acuerdos, amparando así la paridad en la representación de la Comisión. Esta Comisión de seguimiento velará por el contenido del Plan de Igualdad y tendrá como cometido principal entre otros el de evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en OHL. Para ello:
  - Se establecerán los indicadores para evaluar la situación global del Plan.
  - Se realizará periódicamente un diagnóstico del Plan.
  - Esta evaluación tendrá un carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente y al menos una vez al semestre.



**OHL**



## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de los centros de trabajo de OHL, y a los de los centros de trabajo de sus empresas filiales, vinculados a la negociación colectiva del Convenio General del Sector de la Construcción.

La duración del presente plan de igualdad se extenderá hasta 31 de diciembre de 2012, fecha en la que la Compañía y las asociaciones sindicales eventualmente vinculadas decidirán si se procede a su revisión y modificación.

Fdo.: Fernando Serrano Pernas  
Secretario General FECOMA-CC.OO

Fdo.: Manuel Fernández López  
Secretario General MCA-UGT

Fdo.: Luis A. García-Linares García  
Director General Corporativo OHL

Fdo.: Carmelo Ferrández Bueno  
Director de RR.HH. OHL



**OHL**



**PROTOCOLO FRENTE A  
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL,  
MORAL O POR RAZÓN DE SEXO  
OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.  
(OHL)**

---

**Julio 2009**



**OHL**



## 1. INTRODUCCIÓN

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

Todo el personal de la Compañía tiene derecho a un entorno laboral, libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, y que tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar las conductas reprobables.

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

El referido protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las diferentes modalidades del acoso.

Mediante la adopción de este protocolo de acoso y procedimiento de actuación, **OHL** se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Los representantes de los trabajadores contribuirán en la labor de prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo, mediante la sensibilización de los trabajadores e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa y a la totalidad de las trabajadoras que prestan sus servicios en la misma.

## 2. DEFINICIONES

### 2.1 ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.



## 2.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Los comportamientos o actitudes que constituyen acoso por razón de sexo coinciden con los constitutivos de acoso moral, y que se exponen en el punto siguiente, con la particularidad de que su motivación se debe al sexo de la persona víctima de acoso.

## 2.3 ACOSO MORAL

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

## 3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

## 4. PROCEDIMIENTO

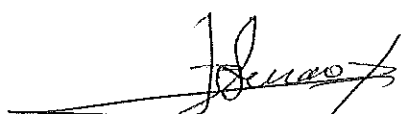
- A. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una **DENUNCIA** en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el empleado que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención de la persona designada por la Empresa para el desarrollo de los asuntos de igualdad o directamente al Director de RR.HH. si así lo prefiere el denunciante. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.
- B. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un **EXPEDIENTE INFORMATIVO**, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que sean necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

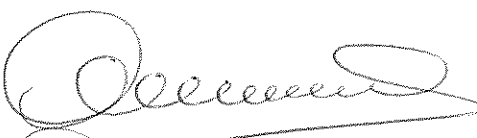


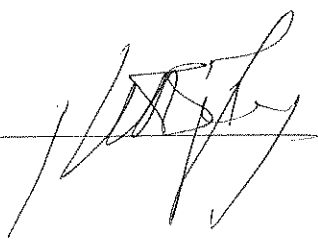
**OHL**



- C. La intervención, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.
- D. En el **PLAZO DE 25 DÍAS** naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que constatará la existencia o no de acoso.
- E. Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean y de manera cautelar, el **CAMBIO EN EL PUESTO DE TRABAJO**, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
- F. Una vez finalizado el **EXPEDIENTE**, se notificará a las partes intervinientes el resultado del mismo a través de la Resolución pertinente.
- G. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización del Grupo **OHL**, a la imposición de una **SANCIÓN** por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.
- H. Cuando del resultado del expediente se constatará la no existencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como una conducta de acoso, y **NO SE ADOPTEN, POR TANTO, MEDIDAS DISCIPLINARIAS**, en ningún caso se podrá sancionar al trabajador denunciante.

  
Fdo.: Fernando Serrano Pernas  
Secretario General FECOMA-CC.OO

  
Fdo.: Manuel Fernández López  
Secretario General MCA-UGT

  
Fdo.: Luis A. García-Linares García  
Director General Corporativo OHL

  
Fdo.: Carmelo Ferrández Bueno  
Director de RR.HH. OHL