

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4121 *Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain, SA.*

Visto el texto del II Plan de Igualdad de la empresa «Obrascon Huarte Lain, S.A.» (OHL) (código de Acuerdo n.º 90100712112016), que fue suscrito con fecha 29 de febrero de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., Federación de Construcción y Servicios y MCA-UGT, Federación de Industria, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

Marzo 2016

1. Introducción.
2. Principios rectores.
 - 2.1 Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
 - 2.2 Principio de no discriminación directa por razón de sexo.
 - 2.3 Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.
 - 2.4 Principio de prohibición del acoso sexual.
 - 2.5 Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.
 - 2.6 Principio de prohibición del acoso moral.
 - 2.7 Principio de indemnidad frente a represalias.
3. Objetivos.
4. Área de actuación.
 - 4.1 Cultura y políticas de igualdad de oportunidades.
 - 4.2 Impacto en la sociedad y responsabilidad social corporativa.
 - 4.3 Comunicación, imagen y lenguaje.
 - 4.4 Representatividad de género.
 - 4.5 Selección, formación y promoción.
 - 4.6 Política y estructura retributiva.
 - 4.7 Salud y prevención de riesgos.

- 4.8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 4.9 Acoso y discriminación.
- 4.10 Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- 4.11 Seguimiento y evaluación.

- 5. Ámbito de aplicación.
- 6. Vigencia.
- 7. Cláusula final.

1. Introducción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Principios rectores

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

2.1 Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

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

2.2 Principio de no discriminación directa por razón de sexo.

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

2.3 Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.

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

2.4 Principio de prohibición del acoso sexual.

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

2.5 Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.

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

2.6 Principio de prohibición del acoso moral.

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

2.7 Principio de indemnidad frente a represalias.

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

3. *Objetivos*

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

3.1 Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los hombres y mujeres de OHL, que permita disponer a OHL, en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en la Compañía.

3.2 Potenciar mecanismos y procedimientos de selección que faciliten la presencia de mujeres y hombres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la Organización en las/los que estén sub-representados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.

3.3 Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

3.4 Formar y sensibilizar a los empleados y empleadas de OHL en materia de igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos, directivas y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

3.5 Impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

3.6 Potenciar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, entre los trabajadores y trabajadoras de OHL y en el seno de la Sociedad.

3.7 Profundizar mediante acciones concretas, en las posibilidades que ofrece OHL a sus empleados y empleadas de que faciliten la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, para favorecer la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades, características organizativas y actividad de la Compañía.

3.8 Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

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

3.10 Incorporar en la política de prevención, así como en las evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud, la perspectiva de género y teniendo en cuenta los riesgos específicos que se pueden dar para la fertilidad, reproducción, embarazo y lactancia.

3.11 Favorecer, dentro del ámbito laboral, la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

4. Áreas de actuación

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

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

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

- 4.1 Cultura y política de igualdad de oportunidades.

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

Objetivo:

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

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

Acciones:

1) Introducir una mención al principio de igualdad de género en todas las políticas y procesos de gestión de personas, y facilitar su difusión interna para dar a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de OHL las acciones que se están desarrollando en materia de igualdad.

2) Difundir el contenido del Plan de Igualdad a toda la Organización para que sus empleados y empleadas tengan conocimiento del mismo.

4.2 Impacto en la sociedad y responsabilidad social corporativa.

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

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

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Diseño de un «Plan de Comunicación de Imagen como Empleador», que publicitará a nivel externo (proveedores, clientes, y mercado) el compromiso de OHL en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

2) Participación de los miembros componentes del equipo de la Dirección de RR.HH. de la Compañía como ponentes en foros especializados en esta materia para dar a conocer su experiencia, así como las acciones vinculadas a la igualdad y conciliación llevadas a cabo por OHL.

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

4.3 Comunicación, imagen y lenguaje.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc., para difundir el plan de igualdad.

2) Establecimiento de reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la Compañía.

3) Fomento de la utilización de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en las comunicaciones internas y externas.

4) Integrar la cultura de la igualdad en todos los procesos y niveles de actuación de la Compañía, aprovechando, en la medida que sea posible, las reuniones organizativas de la Empresa.

5) Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de igualdad.

4.4 Representatividad de género.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Establecimiento de criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres o mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén respectivamente sub-representados.

2) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, velando en el ámbito laboral por las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

4.5 Selección, formación y promoción.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

2) Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios y rechazo de cualquier comportamiento que en el acceso al empleo contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal y familiar.

3) Adaptación del contenido y redacción de los procesos de selección a criterios de igualdad.

4) Redacción de los futuros procesos y políticas introduciendo la variable de igualdad de género.

5) Difundir las convocatorias para los cursos de formación a toda la plantilla.

6) Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

7) Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, tanto al equipo directivo y mandos intermedios, como a la RLT y al resto de personal de la empresa.

8) Planificar e impartir las acciones formativas dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.

9) Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres.

10) Cuando resulte necesario, la Empresa impartirá formación específica tanto para el puesto, como para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

11) Desarrollo de una serie de principios que deberán regir los procesos de promoción que tengan lugar en OHL, y que deberá recoger el compromiso de respetar la igualdad de oportunidades.

12) Asimismo, se deberá realizar un registro que contemple las características de los puestos que se publiquen internamente, personas que solicitaron la vacante, personas a la que finalmente se ofrece la promoción, y posibles rechazos.

13) Programar acciones formativas específicas para su posible promoción a puestos de responsabilidad o a categorías superiores donde estén las personas sub-representadas.

14) Cuando por necesidades de la Empresa se opte por la promoción interna, a igualdad de méritos, capacidad, experiencia y competencias se procurará por la promoción de la persona del sexo menos representado en esa categoría o grupo profesional, cuando dicha medida contribuya a favorecer el equilibrio en esa área.

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

4.6 Política y estructura retributiva.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1. Realizar el seguimiento de los sistemas de retribución para que se establezcan independientemente del género y que estén basados en la valoración del puesto de trabajo.

2. Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales entre sexos, por grupos y antigüedad, con objeto de analizar las posibles diferencias y conseguir una composición equilibrada, proponiendo medidas correctoras.

3. Respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.

4.7 Vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Evaluación específica de todos los riesgos previsibles de todos los puestos de trabajo de OHL.

2) Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.

3) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.

4) Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RR.HH., debiendo la Empresa adoptar las medidas preventivas necesarias.

5) Posteriormente se determinará si es posible proseguir la actividad normal en el mismo puesto de trabajo. Para el supuesto de que su puesto de trabajo sea imposible de realizar por circunstancia de la situación de embarazo o lactancia natural, y antes de suspender el contrato de trabajo, siempre que resulte técnica y objetivamente posible, la trabajadora será cambiada a un puesto de trabajo o función diferente que sea compatible con su estado.

6) Se establecerá un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

7) La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

8) Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y Salud los riesgos específicos, tanto los psicosociales como los relacionados con la maternidad y lactancia de las trabajadoras, con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a, cuando sea posible, su eliminación.

4.8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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

Objetivo:

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

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

Acciones:

1) Facilitar información de los derechos existentes legalmente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2) Realizar informes segregados por género que recojan el número de trabajadores/as que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación existentes.

3) Fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

4) El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, que se podrá dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada en ½ hora, en ambos casos sin pérdida alguna de retribución. El trabajador o la trabajadora podrá sustituir este derecho por la acumulación de 9 jornadas laborables completas y

consecutivas, siempre que su disfrute se inicie inmediatamente después de finalizar el permiso de baja maternal, esto es tras las 16 semanas de baja maternal independientemente que haya cesión de un progenitor a otro, y siendo proporcional al tiempo que falte hasta que el bebé cumpla 9 meses en otro caso, redondeándose en este último supuesto hasta alcanzar jornadas completas.

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

5) Definición de una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, la conciliación de los empleados y empleadas de OHL.

6) Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.

7) Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por maternidad. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.

8) Continuar con el Plan Familia que actualmente está en marcha en colaboración con la Fundación Adecco, y cuyo objeto es apoyar a todos los familiares de primer grado, de las empleadas y empleados de plantilla de OHL o del personal en el ámbito de este Plan, que tengan algún tipo de discapacidad reconocida, igual o superior al 33 %. Esta medida se mantendrá siempre y cuando permanezca en vigor el acuerdo de colaboración vigente con la Fundación Adecco.

9) Facilitar información de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en relación con la utilización de los permisos parentales. Fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promoviendo el disfrute de las distintas medidas de conciliación en especial entre el colectivo de hombres.

10) Potenciación de las ayudas de guardería que actualmente OHL proporciona. En este sentido se facilitará a los empleados con hijos menores de tres años, que puedan optar por percibir una asignación mediante cheques guardería, que serán deducidos de su retribución dineraria bruta, de manera que pueden optimizar su retribución neta al estar el importe íntegro de los cheques guardería exento de IRPF. Esta medida se mantendrá siempre y cuando este elemento mantenga el tratamiento fiscal vigente.

11) Mantener en todos los centros de trabajo de carácter permanente, que tengan más de 50 empleados, el «Plan de Apoyo al Empleado», que les permite obtener ayuda externa para resolver cuestiones prácticas, legales y personales, o incluso atención psicológica.

12) Edición de una «Guía de Beneficios Sociales y Recursos Asistenciales», en la que se recojan las medidas de tal naturaleza expuestas en este apartado, así como todos los servicios, programas, premios o descuentos que tenga concertados la Compañía, y publicarla mediante los canales oportunos con el fin de fomentar el acceso y utilización de los mismos por parte de los trabajadores y las trabajadoras.

13) Las trabajadoras y los trabajadores, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo y/o riesgo durante la lactancia natural, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante dicho periodo de suspensión de su contrato de trabajo.

Los periodos de ausencia de la trabajadora/trabajador en situación de maternidad/paternidad no mermarán sus derechos adquiridos.

14) En los centros de trabajo estables y permanentes, salvo los supuestos de trabajo a turnos o aquellos puestos que, por sus circunstancias especiales no lo permitan, se establece la flexibilidad horaria de hasta una hora de entrada y salida, siempre condicionada a que la organización del trabajo no se vea perjudicada.

15) Las personas que vayan a ser padres o madres, tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones anuales antes, dentro del año natural de devengo de las vacaciones, o después del período de maternidad o paternidad o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, favoreciendo su disfrute, en caso de ser posterior a la situación de maternidad o paternidad, de manera inmediata a finalizar ésta, siempre que la organización del trabajo lo permita.

4.9 Acoso y discriminación.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) Se deberán promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso y discriminación, arbitrando procedimientos para su prevención, resolución y reclamación por las víctimas, respetando la confidencialidad y evitando represalias, formalizando la posición de OHL en esta materia,

2) Se establecerán canales a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.

3) Comunicación del protocolo a los empleados a través de OHLFINET y la revista Mosaico.

4) Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los trabajadores y trabajadoras mediante:

a. Información en la Intranet y en los tabloneros de anuncios de los diferentes centros de trabajo.

b. Inclusión del protocolo como anexo 1 en el Plan de Igualdad.

c. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

5) Fomentar la formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra situación que pueda atentar contra la dignidad de las personas trabajadoras para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento.

4.10 Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres, por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Objetivo:

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

1) Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de

la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004. Entre estos derechos se incluyen:

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

2) Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:

- a. Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
- b. Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
- c. Para las personas víctimas de violencia de género que modifiquen su residencia, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos y anticipos para atender esta situación de necesidad.
- d. Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
- e. Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales o juzgados tendrán la consideración de ausencia justificada, siempre que dichas ausencias y su razón de ser se acredite.

3) Todos los temas que OHL gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

4.11 Comisión de Seguimiento y Evaluación.

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

Objetivo:

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

Acciones:

1) La Dirección de la Empresa designa al Jefe de Servicio de Relaciones Laborales de OHL Construcción que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:

- a. Ser el interlocutor e intermediario entre Compañía y trabajadores en temas relacionados con la igualdad.
- b. Velar por el cumplimiento y hacer cumplir las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en OHL.
- c. Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- d. Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en OHL.
- e. Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección de RR.HH.
- f. Hacer un seguimiento de los indicadores para garantizar su cumplimiento.

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

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

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

Funcionamiento:

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

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

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

5. *Ámbito de aplicación y duración.*

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

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

6. *Vigencia*

El presente plan de igualdad entrará en vigor desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2019. Este plan tiene un carácter dinámico, pudiéndose adaptar y mejorar en función de la realidad existente, así como, de las posibles carencias detectadas o mejoras

que se entiendan necesarias, mediante acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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

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

7. *Cláusula final*

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

Madrid a ocho de marzo de dos mil dieciséis.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso Grupo OHL

1. *Principios*

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, el Grupo OHL se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

2. *Objetivo del presente Protocolo*

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o *mobbing* asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. *Definición y conductas constitutivas de acoso*

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual.

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

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: Que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.

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

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3. Acoso laboral, moral o *mobbing*.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, 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.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o *mobbing*:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna intencionadamente, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.

- Dar al/la trabajador/a una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Aislar a la persona separándola de su entorno habitual de trabajo de manera injustificada.
- Ignorar la presencia de la persona de manera intencionada.
- No dirigir la palabra a la persona de manera intencionada.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. *Medidas de prevención del acoso*

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y, de continuar con dicha conducta, proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. *Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso*

5.1 Principios que acompañan al procedimiento.

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por un representante legal de los trabajadores.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas, graves y muy graves. Iniciado el procedimiento de acoso, y mientras dure el proceso de instrucción e investigación de los hechos denunciados, se verán interrumpidos los plazos de prescripción de las infracciones y faltas establecidos en la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), desde la fecha de presentación de la denuncia ante la Empresa y hasta la fecha de notificación de la resolución final por parte del instructor a la Dirección de la Empresa y a los trabajadores afectados.

5.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante el Director de Cumplimiento, ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

La denuncia también podrá realizarse a través de correo ordinario, dirigiéndose a OHL, a la atención del Director de Cumplimiento, paseo de la Castellana, n.º 259 D, edificio Torre Espacio (28046 Madrid), o bien, a través de la intranet del Grupo OHL (www.ohlfinet.com), accediendo a la pestaña que al efecto se encuentra habilitada (Canal Ético > Denuncias > Crear Nueva Denuncia), o bien, a través de la web del Grupo OHL (www.ohl.es), accediendo a la pestaña que al efecto se encuentra habilitada (Compromiso > Canal Ético > Crear Denuncia), a las que solamente tendrá acceso la Dirección de Cumplimiento del Grupo OHL.

5.2.1 Procedimiento abreviado.

La denuncia podrá ser verbal o por escrito.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RR.HH., la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 5 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

5.2.2 Procedimiento formal.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección

de RR.HH. y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RR.HH., la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 10 días laborables contando a partir de la fecha de la denuncia. No obstante, en caso de complejidad de la instrucción o dificultades en el proceso, el instructor podrá ampliar el procedimiento hasta un máximo de otros 10 días laborables.

5.2.3 Requisitos de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
 - Identificación de posibles testigos.
 - Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
 - Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

5.2.4 Órgano instructor.

Se nombrará un instructor, por parte de la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta, sin perjuicio de lo cual el denunciante y/o denunciado podrán solicitar la presencia de un miembro de la Comisión de Igualdad en las actuaciones instructoras que se puedan llevar a cabo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

5.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
 - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
 - Propuesta, en su caso, de acciones disciplinarias y/o medidas a adoptar
 - Firma de los miembros del comité instructor.

5.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento.

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

6. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Colectivo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Ámbito de aplicación y vigencia:

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a las empresas del Grupo OHL, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia vinculada a la del II Plan de Igualdad de OHL, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

ANEXO II

Relación de empresas incluidas en el II Plan de Igualdad de OHL

- «ASFALTOS Y CONSTRUCCIONES ELSAN, S.A.»
- «EYM INSTALACIONES, S.A.»
- «AGRUPACION GUINOVRT OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA, S.A.»
- «OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.»
- «S.A TRABAJOS Y OBRAS»
- «CONSTRUCCIONES ADOLFO SOBRINO, S.A.»
- «OHL CONCESIONES, S.A.»