

Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en OSSA

Junio 2018



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	4
a) Presentación de la empresa.....	4
b) Marco legal.....	5
c) Compromiso de la empresa con la igualdad.....	6
d) Características generales del plan.....	7
2. ESTRUCTURA.....	9
3. DEFINICIONES.....	12
a) Definición de conceptos en el marco de la igualdad.....	12
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	16
5. VIGENCIA.....	16
6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN.....	17
7. FICHAS DE TRABAJO.....	20
Eje 1: Cultura y Comunicación.....	21
1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en OSSA.....	21
1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de OSSA en el ámbito de Igualdad y Conciliación.....	23
1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los empleados de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación.....	25
1.4. Responsabilizar a los profesionales en los logros de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación.....	26
Eje 2: Acceso a la empresa y contratación.....	27
Eje 3: Promoción, desarrollo y formación.....	31
3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los proceso de promoción y desarrollo.....	31

Eje 4: Retribución.....	34
4.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución.....	34
Eje 5: Conciliación de la vida personal/ profesional.....	35
5.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.....	35
Eje 6: Prevención del acoso y Violencia de género.....	37
6.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.....	37
6.2. Mejorar la cobertura legalmente establecida para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.....	39
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	41
a) Composición.....	41
b) Funciones.....	42

1. INTRODUCCIÓN

a) Presentación de la empresa.

Obras Subterráneas S.A. (en adelante OSSA) es una empresa especializada en el sector de las **obras subterráneas**, basa su actividad en las áreas de negocio de la **Construcción**, la **Energía**, la **Minería** y la **Impermeabilización de Túneles**, llegando a ser la organización líder del sector en la península ibérica.

Debido a la masculinización de su sector de actividad desde sus inicios se ha caracterizado por ser una organización con muchos más hombres que mujeres. Sin embargo, desde hace unos años, gracias a la transformación social ha comenzado a potenciar la incorporación de personal femenino, dentro de las posibilidades de su cantera potencial.

OSSA apuesta por el desarrollo de proyectos con un **carácter innovador y tecnológico**, siempre bajo los parámetros de la *calidad* del servicio y la *seguridad* de los trabajadores. Cuenta con un código ético en el que menciona la no tolerancia a discriminación por razones de raza, sexo, etc..

El presente plan se suma a los esfuerzos que la organización lleva haciendo para favorecer la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

b) Marco legal.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, así como en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)** dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Obras Subterráneas S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser considerado un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

c) Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección de Obras Subterráneas S.A. con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora de la gestión de personas, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que

requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Este Plan ha sido confeccionado conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, para la consecución de una serie de acciones adaptadas a las necesidades del Grupo.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

d) Características generales del plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la

perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Obras Subterráneas S.A. parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores en febrero del presente año.

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla los siguientes contenidos:

- **Programa de actuación**, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación.
- **Fichas de trabajo** Se incluyen aquí acciones para cada uno de los objetivos a través de una ficha que contiene los siguientes campos: objetivo al que corresponden, pasos a seguir, colectivo implicado, responsable/s, tiempo estimado necesario e indicadores de medición para dicha acción.
- **Criterios de seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y, por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de acciones de carácter transversal, concentradas en el eje de Cultura y Comunicación, que garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa.
- La adopción de acciones concretas por cada uno de los ejes y objetivos definidos que mejoren los posibles desequilibrios existentes en sus protocolos, procesos y niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de acciones** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el contenido del Plan de Igualdad se estructura en:

- Programa de actuación.

- Fichas de trabajo, para cada uno de los ejes contemplados en el plan de igualdad.

3. DEFINICIONES

a) Definición de conceptos en el marco de la igualdad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales

concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros 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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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. (Art. 7.1. Ley 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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en Obras Subterráneas S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla (oficina central de Madrid y centros de trabajo del resto de España).

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la organización pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las acciones acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, se entenderá prorrogado anualmente si los objetivos no se hubieran conseguido o las acciones no se hubieran ejecutado en su totalidad.

6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes y objetivos, para las materias, que figuran a continuación:

Eje 1 Cultura y Comunicación

1.1. **Potenciar la igualdad de oportunidades** en OSSA

1.2. Reforzar, interna y externamente, el **compromiso de OSSA en el ámbito de Igualdad y Conciliación.**

1.3. Realizar un **seguimiento de la evolución** de la percepción de los empleados de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

1.4. **Responsabilizar a los profesionales** en los logros de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación.

Eje 2 Acceso a la empresa y contratación

2.1. Reforzar los **mecanismos de acceso** al empleo de los colectivos con menor representatividad.

2.2. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Eje 3 Promoción, desarrollo y formación

3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

3.2. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

Eje 4 Retribución

4.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución.

Eje 5 Conciliación de la vida personal/profesional

5.1. Avanzar en la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

Eje 6 Prevención del acoso y violencia de género

6.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

6.2. Mejorar la cobertura legalmente establecida para las **mujeres víctimas de la violencia de género** contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

7. FICHAS DE TRABAJO

En el siguiente apartado presentamos acciones específicas para cada uno de los objetivos antes mencionados por ejes. El formato como ya se explicó anteriormente tiene como finalidad acotar cada una de las acciones propuestas para que sea fácil llevarlas a cabo y hacer un seguimiento de las mismas.

La estructura de las fichas es la siguiente:

Numeración de la acción por eje/objetivo/acción	
Identificación de la Acción	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
Hitos necesarios para conseguir la acción	Área, Comité o Profesional participante
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Quién impulsa la acción	Tiempo para realizar la acción
Indicadores de medición para la acción	

Eje 1: Cultura y Comunicación

1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en OSSA

Acción 1.1.1	
<p>Crear una Comisión de Seguimiento, al objeto de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del plan de igualdad.</p>	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la Comisión de Seguimiento, es posible mantener a los mismos miembros que revisan el plan. - Asignar roles a los miembros de la Comisión. - Fijar un calendario de reuniones y hacerlo saber a la Dirección de OSSA. 	<ul style="list-style-type: none"> - RRHH- Convocatoria de creación y reuniones. - Todos los profesionales de OSSA España.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Departamento de RRHH	3 meses
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Creación de la Comisión</p>	

Acción 1.1.2

Revisar semestralmente el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad e informar al Comité de Dirección.

Pasos a seguir

- Creación de un calendario de revisión de las actuaciones establecidas en el plan de igualdad.

Colectivo implicado

RRHH y Comisión de Seguimiento como ejecutores.

Responsable/s

RRHH/ Presidente del Comité

Tiempo estimado necesario

3 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Cronograma de actuación.

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de OSSA en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

Acción 1.2.1	
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados del Plan de Igualdad (se realizará a través de Documenta y tableros de anuncios de las Obras.)	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Elegir mensajes claves. - Creación del comunicado y lanzamiento a toda la plantilla 	RRHH y Comunicación, como ejecutores.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Departamento de RRHH- Depto. De Comunicación	3 meses
INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Realización de la comunicación.	

Acción 1.2.2

Difundir externamente el compromiso de OSSA con la igualdad de oportunidades y la no discriminación (página web y memoria anual).

Pasos a seguir

- Determinar contenidos de las publicaciones y comunicados.
- Redacción de contenidos para la página web y la memoria anual.
- Calendarizar dichas acciones y realizarlas en los plazos previstos.

Colectivo implicado

RRHH- Comunicación, como ejecutores.
Todos los profesionales de OSSA.

Responsable/s

Departamento de RRHH/ Comisión de Seguimiento

Tiempo estimado necesario

3 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Publicaciones y comunicaciones específicas sobre el compromiso con la igualdad.

1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los empleados de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

Acción 1.3.1

Promoción del uso del buzón ya existente de RRHH, para que las personas puedan realizar aportaciones en materia de diversidad, igualdad y conciliación, susceptibles de incorporarse como acciones futuras.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de los usos y normas para el buzón de RRHH. -Promoción sobre el uso del buzón y sus posibles usos a toda la plantilla. -Seguimiento de las sugerencias. 	<ul style="list-style-type: none"> RRHH- gestor asignado al buzón como ejecutor. Todos los profesionales de OSSA.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Departamento de RRHH/ Comisión de Seguimiento	3 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Comunicación del posible uso del buzón y seguimiento de sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades.

1.4. Responsabilizar a los profesionales en los logros de OSSA en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación.

Acción 1.4.1.	
<p>Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades dentro de algunas de las formaciones planificadas a corto/medio plazo. Estas acciones podrán integrarse en determinadas acciones formativas o impartirse de forma específica en determinadas funciones.</p>	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las futuras acciones formativas para incorporar mensajes sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades en OSSA. -Estructuración de los mensajes/momentos claves para la comunicación. -Pequeña formación/comunicación a los formadores que tengan asignada la difusión de los mensajes. -Análisis de la receptividad/percepción de los empleados sobre los mensajes transmitidos. 	<p>RRHH- Responsable de Formación, como ejecutor.</p> <p>Todos los profesionales de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Formación	12 meses
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Número de acciones informativas con los mensajes incorporados.</p>	

Eje 2: Acceso a la empresa y contratación

2.1. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos con menor representatividad.

Acción 2.1.1.

Impulsar desde la organización, mediante **acuerdos específicos con universidades y centros de estudios**, programas de incorporación que compensen desigualdades de colectivos minoritarios.

Pasos a seguir

- Identificar los puestos que son ocupados principalmente por hombres, así como las formaciones profesionales vinculadas con los mismos.
- Contactar con Universidades o Centros de Formación que ofrezcan las formaciones identificadas.
- Crear una campaña de atracción del talento joven, de la mano de dichas universidades, especialmente al colectivo infrarrepresentado.

Colectivo implicado

RRHH- Formación y detección del talento como ejecutor.
Centros Formativos y Universidades seleccionadas.

Responsable/s

RRHH- Responsable de selección

Tiempo estimado necesario

1 año.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Registro del número de personas captadas por cada centro de formación segmentado por género.

2.2. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Acción 2.2.1.

Adaptar y difundir por escrito, dentro de los diferentes canales de selección (Infojobs y Página Web), el respeto y compromiso de OSSA por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de los canales y mensajes a difundir. -Incorporación de la información elegida en los canales e información a la plantilla al respecto. 	RRHH- Responsable de selección como ejecutor. Todos los empleados y los aspirantes a empleados de OSSA.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de selección	3 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Procedimiento de selección y difusión.

Acción 2.2.2.

Recoger información segmentada de las distintas fases del proceso de selección, para identificar momentos y herramientas que puedan o no estar afectando la igualdad de oportunidades.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de las fases del proceso de selección que se desea registrar y llevar un registro por género. – Coordinación de responsabilidad del registro a nivel interno y externo (consultoras subcontratadas). -Después de un periodo de 6 meses de recogida, análisis de los datos obtenidos. -Implementación de medidas para favorecer la igualdad en aquellos focos identificados. 	<p>RRHH- Responsable de selección como ejecutor.</p> <p>Todos los empleados implicados en los procesos de selección de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de selección	1 año

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Registro de la información segmentada por género.

Acción 2.2.3.

Realizar una **formación específica a aquellas personas implicadas en los procesos de selección** que incluya una sensibilización en igualdad de oportunidades e identificación de estereotipos.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Análisis de los contenidos formativos necesarios para la formación en procesos de selección. -Creación/elección de los mensajes claves en materia de igualdad de oportunidades. -Elección del tipo de formación y modalidad. -Celebración de la formación e incorporación en el catálogo formativo según necesidad. 	<p>RRHH- Responsable de selección como ejecutor.</p> <p>Todos los profesionales implicados en los procesos de selección dentro de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de selección	1 año

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Análisis del contenido formativo e impartición de la formación.

Eje 3: Promoción, desarrollo y formación

3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

Acción 3.1.1.

Llevar un registro sobre el que hacer un seguimiento de las promociones, diferenciando el género y el nivel organizativo (de todas las fases del proceso).

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Revisar los criterios de segmentación para llevar un registro de las promociones internas. -Establecer criterios acordes a la realidad organizativa que contemplen la segmentación por género y nivel profesional. -Comenzar a realizar el registro. -Análisis del registro después de 6 meses e identificación de las medidas necesarias para el favorecimiento de la igualdad de oportunidades en OSSA. 	RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción como ejecutor. Todos los empleados de OSSA.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción.	12 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Registro de promociones segmentado.

3.2. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

Acción 3.2.1.	
Incorporar en el Plan de Formación de 2018 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> - Definición de colectivos específicos a sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y conciliación. - Identificación de mensajes claves en materia de conciliación. - Inclusión de contenidos en las formaciones/comunicaciones. - Análisis cualitativo de la percepción de la plantilla respecto a los mensajes comunicados. 	<p>RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción como ejecutor y responsable de formación.</p> <p>Todos los empleados de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción.	12 meses
INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Incorporación de acciones dentro del plan de formación.	

Acción 3.2.2.

Publicar con carácter anual el plan de formación para que los profesionales de OSSA, con carácter voluntario, puedan elegir aquellas formaciones disponibles en la organización que consideren necesarias para su desarrollo y evolución profesional.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> - Definición de contenidos formativos con carácter anual (estableciendo periodicidad) - Establecimiento de vías para la solicitud voluntaria por parte de los trabajadores. - Publicación del plan de formación - Seguimiento del impacto de la iniciativa en relación con la promoción de la formación a la plantilla. 	<p>RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción como ejecutor y responsable de formación.</p> <p>Todos los empleados de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Desarrollo y Promoción.	12 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Publicación del plan de formación y protocolos para la postulación a la formación.

Eje 4: Retribución

4.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución.

Acción 4.1.1.

Realizar un **análisis retributivo parcializado de las incorporaciones en los últimos 5 años**, segmentadas por puesto y género, y analizar su evolución dentro de OSSA con el fin de identificar medidas que puedan ayudar a mejorar las condiciones salariales de las mujeres y a buscar alternativas para equilibrar las diferencias.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de las variables necesarias dentro del análisis. - Identificación de masa /puestos críticos para realizar el estudio. - Integración de variables y realización del análisis. - Análisis de los resultados obtenidos y presentación de posibles medidas a implementar. 	RRHH- Responsable de Compensación como ejecutor. Todos los empleados de la organización.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Compensación.	6 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Resultados del análisis y estudio de medidas a implementar.

Eje 5: Conciliación de la vida personal/ profesional

5.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Acción 5.1.1.

Difundir, a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en OSSA.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Creación de un plan de comunicación específico para la difusión de las medidas específicas en materia de conciliación de aplicación en OSSA. -Habilitar un tablón en los centros de trabajo donde se muestren de una manera accesible los derechos a que da lugar la Ley 3/2007 y las medidas de conciliación que OSSA ofrece. 	<ul style="list-style-type: none"> RRHH/Comunicación como ejecutores. Todos los profesionales de OSSA.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Comunicación.	6 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Número de canales y medios de difusión (carteles, folletos, etc.)

Acción 5.1.2.

Realizar **sesiones informativas y de sensibilización sobre los permisos relacionados con la conciliación**, dirigidas a hombres y mujeres de forma segmentada, que recoge la normativa y los que contemple el plan en esta materia para visibilizar e incentivar su uso.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Identificación y definición de los contenidos de las sesiones. -Inclusión de la formación en el plan de formación 2018. 	RRHH- Responsable de formación como ejecutor. Todos los profesionales de OSSA.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH- Responsable de Formación	12 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Calendario de acciones formativas y su cumplimentación.

Eje 6: Prevención del acoso y Violencia de género

6.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

Acción 6.1.1.

Creación de un Protocolo de Actuación ante casos de Acoso Sexual y/o por Razón de Género y difundirlo al total de la plantilla.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> -Redacción de un Protocolo que proporcione una respuesta temprana, eficaz y ejemplar ante casos de acoso en el trabajo. -Difusión del Protocolo entre todos los trabajadores de OSSA a través de la plataforma de intranet y en los centros de trabajo proporcionando personalmente orientación acerca del contenido del documento. -Creación de un correo para atender situaciones de acoso gestionado por una persona del Comisión de Seguimiento. 	<p>RRHH y Comisión de Seguimiento como ejecutores. Todos los profesionales de OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
RRHH/Comisión de seguimiento.	3 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Protocolo de actuación y su publicación/difusión.

Acción 6.1.2.

Impartir formación a quienes se les asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<p>–Celebración de jornadas formativas para las personas con cometidos específicos en la materia, con el fin de actualizar conocimientos y estrategias para la prevención y la respuesta contra el acoso sexual y/o por razón de género.</p>	<p>RRHH y responsables de formación, como ejecutores. Todas las personas implicadas en la prevención y gestión de los casos de acoso en OSSA.</p>
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
<p>Departamento de RRHH/ Depto. De Formación</p>	<p>12 meses</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Inclusión de las jornadas en el plan de formación.

6.2. Mejorar la cobertura legalmente establecida para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

Acción 6.2.1.

Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales

Pasos a seguir

- Recepción de información por parte del Ministerio de Igualdad y Asuntos sociales para analizar el tipo de acuerdo a firmar (hay dos opciones: acuerdo divulgativo o acuerdo colaborativo).
- Preparación de la documentación y entrega a la entidad.
- Celebración de la firma.
- Difusión interna y externa del compromiso de OSSA contra la violencia de género.

Colectivo implicado

RRHH- Responsable de PRL
 Todos los profesionales de OSSA

Responsable/s

RRHH- Responsable de PRL

Tiempo estimado necesario

6 meses

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Celebración de la firma y comunicaciones relacionadas.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Obras Subterráneas S.A., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los

resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y adaptación, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión se constituirá durante los tres meses siguientes a la firma del mismo.

a) Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Obras Subterráneas S.A., será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en

número de 2 representantes de la empresa y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro tres meses siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión de forma excepcional podrá delegar su representación y voto.

b) Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las acciones puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Atribuciones generales de la comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con

carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes.

- En aquellos asuntos individuales ajenos al contenido del Plan de Igualdad no será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento.
- Conocimiento periódico, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la comisión

- Análisis del grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las acciones.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, 3 meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - El grado de consolidación en la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Obras

Subterráneas S.A. será necesaria la puesta a disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, según se ha efectuado en el Diagnóstico de igualdad entre hombres y mujeres, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

- En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Obras Subterráneas S.A. formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

En Madrid, a 25 de junio de 2018.

En Representación de la empresa:



D. Carmelo Trujillo Garrido



D. Oscar Yusta Rodrigo



Dña. Beatriz Simón Machuca

En Representación de los trabajadores:



Dña. Laura García Cerdeira



Dña. Nayra Herrera González